Discussion Paper Series

Women's Bureau
Series A: Equality in the Workplace
No. 6 Economic Sectors and Gender Discrimination in Canada:
A Critique and Test of Block and Walker
...and Some New Evidence

84- 3821 /

Women's Bureau
Series A: Equality in the Workplace
No. 6 Economic Sectors and Gender Discrimination in Canada:
A Critique and Test of Block and Walker
...and Some New Evidence

Prepared for the
Women's Bureau
Labour Canada
By:
Margaret A. Denton,
Social Data Research Ltd.,
Hamilton, Ontario
and
Alfred A. Hunter,
University of Waterloo,
May 1982

Note: The opinions presented in this paper do not necessarily reflect the views of Labour Canada.

Published by Authority of the
Minister of Labour, Government of Canada

Labour Canada
Catalogue Number

L24-1108/84E

Également disponible en français sous le titre
Les secteurs économiques et la discrimination fondée sur le sexe au Canada:
Critique et vérification des théories de Block et Walker
... de nouvelles preuves

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1984

Cat. No. L 39-21/6-1984E

ISBN 0-662-13182-7

Printed in Canada

The authors wish to acknowledge Christine Kluck Davis for helpful discussions and Brenda Jean Nussey who typed this report and assisted in other ways as well throughout the project.

Foreword

"Spencer's definition of a tragedy was the spectacle of a deduction killed by a fact." (Thomas Huxley, commenting on the 19th century social thinker Herbert Spencer; quoted in William James, Memories and Studies.)

In the interest of informed policy making and enlightened business practice, this paper addresses issues of the extent and nature of gender discrimination in the Canadian labour market. These are critical issues in Canada today, since many government equal rights policies already in place or currently planned are based on premises of gender market discrimination which have been attacked vigorously by a collection of economists and sociologists in a publication sponsored by The Fraser Institute, entitled Discrimination, Affirmative Action, and Equal Opportunity (Block and Walker, 1982). If these authors' theoretical critiques are plausible and their data analyses sound, then the Canadian government will have seriously to rethink its anti-discrimination initiatives. It is very important, then, to scrutinize these critiques and analyses carefully, and to assess them empirically in light of whatever additional data may be available.

TABLE OF CONTENTS

	Page
An Overview of Block and Walker	1
Neoclassical Economic Theory and Gender Market Discrimination	3
Some Basic Assumptions of Neoclassical Economics/ Human Capital Theory	3
A Critique of the Neoclassical/Human Capital Approach	6
The Claims and the Data	10
The Evidence in Block and Walker	11
Gender Earnings Discrimination in Canada	18
New Evidence from the Canadian Mobility Study: Testing Block and Walker	23
Data and Methods	23
Findings	27
Alternative Theories of Gender Wage Discrimination	40
Conclusion	45
Appendix A	47
Footnotes	51
References	55

An Overview of Block and Walker

Block and Walker is an edited collection of writings by several authors on gender and racial/ethnic discrimination in the labour market and the ethics and efficacy of affirmative action programs. All but two of the contributions -- an abridged section from Gary S. Becker's early work, The Economics of Discrimination (1957), and a short story by Kurt Vonnegut, Jr. -- were written specifically for the volume. There is a summary introduction by the two editors (both economists and, respectively, Senior Economist and Director, The Fraser Institute). Following this are two chapters (by Thomas Sowell and Walter Williams, both economists) on discrimination and affirmative action in the U.S. and a chapter (by W.E. Block) analyzing discrimination and affirmative action, with special emphasis on gender earnings discrimination in Canada. Next is the original theoretical analysis of discrimination by Gary S. Becker (an economist), followed by a critique (by Lance W. Roberts, a sociologist) of affirmative action programs, a chapter (by Carl Hoffman and John Reed, both sociologists) reporting on a study of opportunities for success in promotion among male and female clerical employees in a division of a U.S. Fortune 500 corporation and, finally, the short story by Vonnegut.

Since the concern here is with evidence of and explanations for gender discrimination in the Canadian labour market, it would not be useful to review each of the contributions to Block and Walker in detail. Some of them deal with racial/ethnic market discrimination in the U.S., which is doubly distant, i.e., different social categories and a different country, from the problem at hand. Others are devoted to issues of the morality and

effectiveness of affirmative action programs, which are matters subsequent to, but distinct from, questions of the nature and extent of gender market discrimination. However, several contributions should be considered here with a view to assessing (a) the theoretical arguments employed to account for gender market discrimination and (b) the empirical evidence presented of such discrimination. Therefore, the chapters by Becker, Block, and Hoffmann and Reed require attention. In addition, Sowell's chapter, which contains a brief analysis of some U.S. data on male-female income differentials and marital status, requires comment. Williams's chapter also uses U.S. data but, as well, deals essentially with issues of race/ethnicity and income. Roberts's essay is devoted exclusively to affirmative action programs. As for Vonnegut's short story, it can be appreciated (or not) as the fiction it is.

The contributors to Block and Walker's collection advance three claims relative to issues of gender market discrimination:

1. Employers who discriminate in terms of hiring, pay, or promotions "must pay for their preference" (Block and Walker, p. 9); for this reason, such discrimination is short-lived -- at least in competitive markets. Where discrimination exists and persists is in that part of the private sector where the market is dominated by a small number of large corporations or in the public sector, where there is usually no competition at all; i.e., in oligopolistic or monopolistic markets. Where competition is either nominal or non-existent, there is no "market test of profit and loss" (Block and

Walker, xvi). Consequently, although discrimination is also expensive in oligopolistic markets, there are no natural economic forces to limit or eliminate it.*

2. While women are less likely than men to be hired for or promoted into high-paying jobs, this occurs largely because the institution of marriage helps men and hinders women economically, not that employers discriminate. That is, "a prime determinant of the male-female earnings gap is the asymmetrical effects of marriage on earnings (it increases male earnings, reduces female earnings)". (Block and Walker, xvii)
3. For reasons of 1) and 2), public sector monopolies, along with such efforts as job quotas, equal pay for equal work legislation and minimum wage laws, interfere with the operation of competitive markets and, thus, rebound to the detriment of disadvantaged groups. Consequently, "minority or powerless groups have the most to fear from the political sphere, not the economic". (Block and Walker, xviii)

To reiterate, given these claims, the following questions must be addressed: In what theoretical assumptions are these claims grounded? On what empirical evidence do they rest?

Neoclassical Economic Theory and Gender Market Discrimination

Some Basic Assumptions of Neoclassical Economics/Human Capital Theory

The conclusions concerning discrimination reached by the authors in Block and Walker are formed by a version of neoclassical micro-economic

*This assumption is based on The Economics of Discrimination by Gary Becker, University of Chicago Press, 1957.

theory, including that application of neoclassical economics known as human capital theory. Briefly,

> Micro-economics treats the labor market as if it were any other market in which price is the short-run market clearing mechanism. Individuals buy and sell skills in a bidding framework in which the equilibrium price clears the market so that there are no unsatisfied buyers or sellers. In the long run, cost minimization on the demand side and earnings maximization on the supply side determine shifts in supply and demand curves. (Thurow, 1975: 51)

Among other things, it is assumed here that there is unrestricted competition among firms and workers, and that workers are free to move from place to place to their best economic advantage.

Human capital theory is a rendering of neoclassical economics to explain the "investments" which people make in themselves (hence, "human" capital) in relation to the rewards they receive in return, the principal author of which is Becker (1957, 1964, 1982). According to the assumptions of human capital theory;

> Investments in laboring skills are equivalent to investments in plant and equipment, with the same investment calculus being relevant. Individuals invest until the rate of return on both human and physical investments is driven down to the market rate of interest. Prices clear markets in the short run and provide investment signals in the long run. The marginal-productivity theory of distribution is applicable. (Thurow, 1975: 51-52)

In terms of neoclassical economics/human capital theory, women are not paid less than men for reasons of employer discrimination. Rather, "men and women differ in a wide range of economic, educational, and sociological characteristics, each of which exerts an independent effect, raising expected male incomes and reducing expected female incomes" (Block, p. 108). At the same time, Block observes;

> As important as these variables are, the strongest determinant of the so-called male/female earnings "gap" is none of these things. Rather, it is marital status, and the asymmetrical effects of marriage on male and female earnings. That is, marriage increases male earnings, and reduces female earnings.

> This occurs for many reasons. Wives, to a greater degree than husbands, take on a higher and disproportionate share of child-care and the housework and homemaker tasks. They are more likely to quit their jobs if their partner receives a better job elsewhere, to interrupt their careers for domestic reasons, to place their homes and families ahead of their jobs or professions, and even to purposefully attempt to keep their earnings below that of their spouses (p. 108).

In fact, employers who discriminate against some category of people by not hiring them at all, paying them less for their labours, or holding them back in their promotions, do so at a risk of profits foregone or, ultimately, of bankruptcy. If they decline to hire members of some category of potential employees, some of their competitors will hire them at reduced rates of pay and reap the benefits of cheap labour. If they only take on members of some category at lower rates of pay or are slow to promote them, some of their competitors will lure them away with offers of higher wages or better promotional opportunities. In either case, employers who discriminate will pay for the privilege, and discrimination will exist only as a short-run market imperfection.

According to the economic analysis which underlies the interpretations presented in Block and Walker, discrimination against women in terms of hiring, pay and promotions is an irrational practice, which can not long survive the rationality of an open market. Consequently, free competition is seen as an effective guarantor of equality for men and women in the work force. Government monopolies and equal rights initiatives, however, represent threats to free competition. Minimum wage laws and equal pay for equal work legislation interfere with employers paying employees market value for what they do. Job quotas prevent employers from

hiring the best people for the job. For these reasons, government intervention to reduce or eliminate discrimination will typically have the opposite effect. Therefore, if governments wish to eliminate such phenomena as gender earnings discrimination, they would better devote themselves to protecting the freedom of the market than to introducing long-run imperfections into it.

A Critique of the Neoclassical/Human Capital Approach

Neoclassical economics and its human capital theory adaptation have an attractive, formal simplicity. They have also found application in a wide variety of seemingly unrelated areas in social science outside of economics as such, and they have generated a voluminous empirical literature. At the same time, questions can be raised as to the tenability of certain of their central assumptions and their capacity to account for a number of important labour market phenomena, including gender earnings discrimination.

What, then, are some of the problems in the assumptions of neoclassical economics/human capital theory? First, how reasonable is it to assume that employers compete on an equal footing with one another for workers, and workers on an equal basis with one another for jobs? In practice, neoclassical economists acknowledge that competition in real-world markets is "imperfect", so that the basic disagreement revolves about whether markets can be treated as if they were freely competitive. Proponents of the neoclassical position argue that there are market imperfections (employer oligopolies and monopsonies, labour unions, internal labour markets, occupationally segmented labour markets, certain kinds of government legislation, etc.), but that these do not invalidate the theory

in the long run (Cain, 1975, 1976; Sahota, 1978). Opponents claim that these are not just imperfections, but enduring departures from perfect competition, significant enough to confound the predictions of neoclassical theory (Gordon, 1972; Bowles and Gintis, 1975; Blaug, 1976; Kalleberg and Sorenson, 1979). Must we take seriously the idea that there is a dual (or tripartite) economy with different economic rules for each, as some (e.g. O'Connor, 1973) contend? Should we consider that labour unions shelter their members from competition, that many firms fill many of their job openings only from the ranks of their own employees, and that economists compete with economists for jobs, and plumbers with plumbers, but not economists with plumbers? While this issue remains to be resolved, the problem is that the deductive power of the neoclassical approach is compromised when the assumption of open competition is relaxed. Also, no satisfactory theory of the distribution of economic rewards exists for markets that are neither perfectly competitive nor entirely monopolistic, i.e., that are oligopolistic. This is why, for example, Becker prefaces his theoretical model with the comment that "government and monopolies are ignored for the present, as the analysis is confined to perfectly competitive societies" (1982: 135).

Second, how plausible is the assumption that capital and labour receive their marginal products? For one thing, this assumption depends upon the prior assumption of perfect competition. For another thing, marginal productivity theory is ambiguous and, therefore, difficult to test because of such unanswered questions as the time period (e.g., instantaneously? weekly? monthly? annually? over a lifetime?) over which product payments are made, and whether it is individuals or groups who are paid

their marginal products (Thurow, 1975; Appendix A). As well, those direct tests of marginal productivity theory that have been attempted usually suggest that labour receives less than its marginal product, while capital receives more (Thurow, 1969).

Third, human capital theory as such, purports to deal not only with workers' monetary returns from investments, but also their nonmonetary, or "psychic", returns. Since we do not know how psychic benefits (e.g. intrinsic job satisfaction, pleasures derived from living in a particular neighbourhood, city, or province, etc.) may compensate for monetary returns, the theory is strictly testable only under the assumption that the desire for psychic benefits does not differ from person to person (Osberg, 1981: Chapter 7).

Fourth, can workers really be regarded as free to move from one location to another to maximize their returns from employment? That many people do move to increase their earned incomes is clear (Canada, 1976). There are, however, major barriers to worker mobility. For one thing, many employed people are secondary income earners in families, so that they are free to relocate only at the expense of separation from the family unit. For another thing, moving has its own expenses, both economic and noneconomic, so that a higher salary or wage in another location may not be enough to offset the costs of moving as such, much less the noneconomic costs of separation from kinfolk and friends, changes in lifestyle, and the like. Also, since some regions of Canada are largely English speaking and others predominantly French speaking, it is not always easy or possible for a member of one linguistic community to take on employment in the region of the other. While it is not clear that these departures from perfect

mobility are in themselves sufficient to render neoclassical economic theory inapplicable to the study of North American labour markets, it is obvious that worker mobility is far from unrestricted.

In addition to problems in the assumptions of neoclassical economics/human capital theory, this approach fails to provide adequate explanation for certain major labour market phenomena. First, neoclassical economics is a general equilibrium theory and, as such, cannot account for the existence of persistent unemployment. That is, unemployment exceeding that which can be expected to occur normally as workers move from job to job is inconsistent with the predictions of neoclassical economics. Second, human capital theory models of earnings determination typically account for only 15 per cent of the variation in rates of pay (Agarwal and Jain, 1978; Goyder, 1981). Despite this, human capital theory tends to emphasize the importance of such easily measurable individual-level factors as amount of formal education and length of experience, to the relative neglect of such elements as family and social background influences, preschool and informal experiences, type of education or training, values and attitudes as possible determinants of productivity and, hence, of earnings. Third, the marginal productivity theory of distribution provides no easy means of explaining how it is that substantial differences in earnings exist among workers within the same occupation, and that these differences originate at least partly in salary and wage differences across industries, regions of the country, and (in the U.S., at least) racial groupings, as well as between the sexes.

Most importantly for the problem at hand, neoclassical economics/human capital theory cannot account for persistent racial,

gender, or other forms of market discrimination since, if the assumptions of the theory hold, then it predicts the absence of long-term discrimination. If the assumptions do not hold, then the theory simply does not apply. Despite the bows taken in the direction of neoclassical economics (e.g., reprinting a selection from Becker's work, liberally borrowing concepts and premises, etc.), Block, Walker, and the other contributors who analyze market discrimination (most notably Sowell and Williams) actually side unwittingly with the opponents of the neoclassical position, in arguing that certain of its central assumptions, including the critical one of perfect competition, are unrealistic for most North American markets. It follows then, that neoclassical economic theory can hardly be used as a scientific basis for criticizing such things as government intervention in the economy in the form of affirmative action programs, equal pay for equal work legislation, minimum wages laws, and job quotas. To criticize the world because it does not behave according to the principles of a theory designed to explain it is an exercise in ideology, not economics.

The Claims and the Data

In assessing the claims advanced in Block and Walker, it is useful to proceed in two steps. The first step is to show that (i) the authors present no evidence at all on the matter of gender earnings discrimination in different sectors of the economy, (ii) that their analyses of the effects of marriage on men's and women's earnings are based on simplistic comparisons between the two groups which assume that equating men and women in terms of their marital status also equates them in every other income-relevant way, and (iii) that the data presented by Hoffmann and Reed on motivational differences between the sexes are generated using

indicators which do not meet the minimum standards for scientific measurement and a one-shot survey research design which is inadequate to the task. Second, a review of the existing literature on gender earnings discrimination in Canada is presented to demonstrate that, had the authors taken advantage of existing knowledge in the area, they would have reached conclusions which, in general, directly contradict the conclusions they did reach.

The Evidence in Block and Walker

(i) Several of the authors present data of one kind or another. Sowell presents no data analysis of his own, but cites a number of U.S. studies to make the argument that, whereas women do not do as well as men in pay or promotion overall, single women are not at a disadvantage relative to single men in these respects. Williams incorporates gender into his analysis of U.S. census data, but only to specify the effects of race on income — to argue that black women do not have lower incomes than white women, even though black men have lower incomes than white men — not to compare men and women as such. Block analyzes information from several Canadian government agencies to make essentially the same point that Sowell does, i.e. that never-married men and women have similar earnings levels, while married, divorced, or separated women have much lower earnings than their male counterparts. Finally, Hoffman and Reed report that male and female clerks in the corporation they studied did not differ from one another in the likelihood that their applications for promotion to supervisory positions would be successful. At the same time, the men were much more likely to engage in "promotion-seeking" behaviour, although, when marital status was taken into account, no differences in such behaviour

were found for the unmarried and large differences (in favour of the males) were found for the married.

Is it the case that employers in competitive markets do not discriminate against women or members of certain racial/ethnic groups in hiring, pay, or promotions, whereas such discrimination is an enduring feature of oligopolistic and monopolistic markets, most particularly the public sector? This is, of course, the principal point which must be established in order for the major conclusion reached in Block and Walker — i.e., that "government efforts...ought to be devoted primarily toward ensuring that discrimination does not occur in the public sector" (Block and Walker, xvi) — to carry any weight. Unfortunately however, no evidence of any kind to test this proposition is presented or analyzed by any of the contributors to Block and Walker. It is difficult to exaggerate the importance of this fact, since it literally means that their entire edifice of argument is left completely without empirical support.

(ii) Do employers discriminate against women, or is it the case that the institution of marriage creates advantages for men and disadvantages for women in the market, thus making it sometimes appear as if there is employer discrimination, whereas there is not? Both Sowell (using U.S. data) and Block (employing information on Canada) address this point, and find that single women and single men do not differ much in terms of their earnings, but that married women earn only a fraction of what married men earn. Also, Hoffmann and Reed found that, in the division of the U.S. firm they studied, male and female applicants were about equally successful in gaining sought-after promotions, but that the men were more likely to seek such promotions. The apparent reason for this, they argue, is that

married women are especially unlikely to seek promotions as a consequence of divided responsibilities between job and family. Sowell, Block, and Hoffmann and Reed all conclude, on the basis of the data they present, that employers do not discriminate, that marriage is a hindrance to women in the labour market, and that evidence of the latter is often mistaken for evidence of the former.

Simply to show, as Sowell and Block do, that single men and women do not differ much in their pay, whereas married men earn much more than married women, is not to show that employer discrimination does not occur. The basic reason for this is that such a test implicitly assumes that equating men and women in terms of their marital status also equates them in every other way. The fact is, though, that single men and women (and married men and women) differ in a whole variety of ways which are relevant to their labour market experiences -- such as age, education, job-related training, on-the-job experience, career interruptions, and the like. Do employers discriminate in terms of hiring men versus women? This can only be answered by taking account of the differences between men and women which are relevant to employment. Do employers discriminate in terms of the occupations they place males and females in and promote them to? Again, the men and women in question must first be equated in terms of the relevant variables. Do employers discriminate between men and women in their pay? Here, too, the two categories can only be usefully compared if the other relevant differences between them (including, in this case, occupation) are taken into account. Simplistic comparisons, such as those conducted by Sowell and Block, cannot provide clear answers to these questions. This is an elementary principle of data analysis which will be

evident to the lay reader. One can only conjecture as to why it was not evident to two economists with advanced graduate training.

(iii) Finally, it would be useful to know if there are motivational differences between men and women which hold the latter back in their careers, as Hoffmann and Reed suggest. Unfortunately, their measures of motivation seem seriously flawed, and their cross-sectional survey research design is not well adapted to answering this kind of question. Let us begin with issues of measurement.

A pivotal part of Hoffmann and Reed's research is a series of about twenty questions asked in an interview, the answers to which (typically in dichotomous, "yes-no" format) they interpret as measuring the strength of an individual's "motivation" to advance in his or her career in the company. In particular, the answers to four such questions are combined to form a so-called "index of motivation," although the information for the full set of individual questions is also provided. "Those who reported that they aspire to higher level management, that they would give up a preferred shift schedule for promotion, and that they have the time and the ability to be a chief supervisor are labelled 'highly motivated'" (p. 199). Included in the other questions are ones which ask about acceptance of a transfer as a condition for promotion, preference for part-time work, expectations of leaving the labour force before retirement, amount of overtime worked in the past year, voluntary withdrawal from the labour force in the past, whether respondent or spouse would give up his or her job if the other had to move, the relative importance to the family of respondent's or spouse's job, restriction of hours available due to house-

hold responsbilities, expressed interest in promotion, following the posting of transfers, and acceptance of promotion if offered.

Unfortunately, Hoffmann and Reed's approach to measurement falls far short of acceptable practice in social science (Zeller and Carmines, 1980). First, it is essential to begin with a pool of questions whose content relates quite directly to the nature of that which is to be measured, i.e., which have content validity. In this case, what is to be measured is the desire to advance in the company, as revealed in an individual's (verbal and other) behaviour. Only by the most charitable of interpretations, however, can most of the questions listed above be seen to relate even indirectly to the "desire to advance". Questions about aspirations can come close, but it matters a good deal how they are phrased (e.g. in a vocabulary of "ideal wishes," "realistic hopes," or some other). Males and females tend to differ little in what ideally they would like and much in what realistically they expect. Social scientists must be very careful to distinguish active desires, on the one hand, from either fantasies or accurate perceptions, on the other. Since Hoffmann and Reed provide no information on how the questions were worded, the data which they present on "aspirations" must be regarded as suggestive at best. As for the remainder of the questions, the only common thread which seems to run through them is that they tend to be loaded against married women with young children. It is the women of the world who have the babies; therefore, it is they who are the more likely to spend some time out of the labour force. It is the women who do the bulk of the housework and the child care; therefore, they are more likely to see household responsibilities as limiting the time available for paid employment, to prefer

part-time work, and to work less overtime. It is the women who earn less; therefore, they are more likely to give up their jobs if their spouses must move and to see their spouses' jobs as more important than theirs to the family. But what any of this has to do with motivation is entirely unclear. In fact, it could just as reasonably be argued that women in the work force, who have children and household responsibilities as well, are highly motivated indeed.

Second, assuming that one has assembled a set of questions which most persons knowledgeable in the area would accept as relating fairly directly to what is to be measured, the next step would be to conduct formal tests to see if the members of the set actually measure the same underlying variable, i.e., if they are unidimensional. Those that do not would then be discarded, and the remaining questions could be combined to form a scale whose reliability can be assessed. A reliable scale is one which, when repeatedly applied to the same object or event, regularly yields the same result. Apparently, Hoffmann and Reed have done none of these things, but rather have arbitrarily selected four questions from the larger set and combined them in a scale of questionable validity and unknown dimensionality and reliability. Moreover, it is less than desirable practice to have questions with crude, dichotomous (e.g., "yes-no") response categories, and quite undesirable to dichotomize the scale itself -- especially by distinguishing between those people who answer "yes" to all of its component questions and those who answer "no" to any one or more of them. It would be interesting to know Hoffmann and Reed's rationale for having proceeded in this way, since their method of scale construction violates the most basic rules for scientific measurement.

In addition to problems of measurement, the research design employed in Hoffman and Reed's study is perhaps the weakest one that could have been chosen for answering questions of the sort they ask, although small-scale studies of this sort do have the powerful advantage of controlling for extraneous factors which can confound the results of large-scale surveys. Briefly, Hoffmann and Reed attempt to argue that motivational differences between men and women lie behind the differences between them in their advancement within the company. Even assuming that their measures of motivation are valid and reliable, the kind of research design required to generate convincing data with regard to this question would have to be a longitudinal one, in which the same people are observed at two or more points in time, not a cross-sectional one, in which they are observed but once. Minimally, what they need to show is that male clerks are more highly motivated than female clerks, that highly motivated clerks are subsequently more likely to be promoted than are less highly motivated clerks, and that there are few or no differences in rates of promotion for highly motivated male and female clerks. All they actually show is that male and female clerks differ in their responses to a set of questions, which tend to be loaded against married women with young children. Moreover, male and female supervisors do not differ in their answers to these questions -- a result which is not difficult to predict, since the female clerks are much more likely to be married and to have young children than are the female supervisors.

Several of the contributors to Block and Walker, then, do present evidence concerning the issue of whether the institution of marriage gives economic advantages to men and disadvantages to women. Unfortunately,

however, this evidence either depends upon the demonstrably false assumption than equating men and women in terms of their marital status also equates them in every other economically relevant way (Sowell, Block) or is rendered uninterpretable due to problems of measurement and research design (Hoffmann and Reed).

Gender Earnings Discrimination in Canada

While Block refers to the major Canadian studies in his analysis of male-female differences in earnings, he does not actually use them as a basis for his claims. For that reason, the findings from the empirical literature on income inequalities between the sexes in Canada are briefly reviewed, and then discussed in relation to the claims that (i) employers in competitive markets do not discriminate against women and that, where such discrimination exists, it is most likely to be found in the noncompetitive private sector or in the public sector, and (ii) male-female differences in earnings in competitive markets are a result of the fact that the institution of marriage helps men and hinders women, not that employers discriminate.

A survey of studies on income inequalities between the sexes suggests two methodologies to measure the extent of earnings discrimination. The first, which Agarwal and Jain (1978) call the "sampling approach", involves a comparison of the earnings of men and women holding identical jobs within the same establishment and having identical qualifications, performance and hours worked (see, for example, Gunderson, 1975). Discrimination in earnings is then estimated to be the male-female earnings gap. The second, the "adjustment approach", starts out by computing simple female-to-male earnings ratios from individual sample data, and then

adjusts (i.e., recomputes) these ratios when the two groups are equated in terms of earnings related criteria such as age, education, occupation, and the like. Earnings discrimination is then inferred from the adjusted ratios; the higher the adjusted female-male ratio, the lower the degree of gender discrimination in earnings (see, for example, Ostry, 1968; Gunderson, 1975; Holmes, 1976; Robb, 1978; Goyder, 1981).

The proportion of the male-female earnings differential attributed to discrimination differs from study to study depending upon the particular factors included in the model and the adequacy of the measurement. Robb (1978) found a range from about 50 per cent in simple male-female comparisons to about 15 per cent in comparisons between single females thirty years of age and over and all males, equated in terms of a variety of personal characteristics, occupation and industry. Agarwal and Jain (1978), in a review of the empirical studies on male-female earnings differentials in Canada, estimate the earnings differentials attributable to pay discrimination to range from 8 to 44 per cent, with the average being 23 per cent.

Empirical studies of sex discrimination in earnings in Canada are few in number and often restricted to particular economic sectors or occupational groups. For example, Judek (1968) and Archibald (1970) document male-female earnings differentials in the public sector, but they do not indicate the probable factors influencing them. Robson and Lapointe (1971) and Henshel (1973) match male and female university professors according to educational qualifications and productivity and show that income differences remain. Holmes (1976) uses data from the Survey of Consumer Finances for 1967 and finds that gender income discrimination

varies by level of education. Other studies employing census data document male-female income differentials, but some of the crucial variables, such as family background or experience in the labour force, are not available from this source (see Ostry, 1968; Podoluk, 1968; Gunderson 1979; Robb 1978). Goyder's (1981) study of income differences between the sexes is the most comprehensive in Canada to date. After adjusting for education, occupational status, part-time versus full-time work and the tendency for women to have interruptions during their careers, average female income reaches some 68 per cent of the average male income. Gunderson's (1975) study on the impact of equal pay legislation is unique. He is able to match males and females in occupations within establishments to assess the extent of discrimination in earnings against females. His findings indicate that male wages exceed female wages by 22 per cent in jobs with identical job descriptions. Thus, while there may be some uncertainty over the extent of earnings discrimination in Canada, there seems to be little doubt that such discrimination does exist.

It can be reasonably argued that at least some of the male-female differences reported in the studies cited above are not due to employer discrimination in wages, but to productivities not accounted for in these models. It cannot be argued, however, that the entire gap in earnings is attributable to this source, since a number of these studies go on to locate the actual mechanism through which differences in earnings occur. In general, these studies show that the processes by which men and women earn income are in several respects quite different. In particular, when men and women are equated on a variety of other earnings-related factors, men receive more earnings than women for each additional year of education

(e.g., Holmes, 1976; Robb, 1978; Boyd and Humphreys, 1979), each additional unit of occupational status (Boyd and Humphreys, 1979; Goyder, 1981), each additional year of experience (Robb, 1978; Boyd and Humphreys, 1979), and each additional year of age (Goyder, 1981). That is, for each of these earnings-related factors, men receive higher "returns" than women do. These differences in returns explain most, if not all, of the earnings differences between full-time employed men and women. Boyd and Humphreys (1979), for example, found that if full-time employed native-born women were paid the same returns as men for their earnings-related characteristics they would have virtually identical earned incomes. That women can be shown to receive lower returns than men is not only strong evidence of employer discrimination, it also points to one form this discrimination takes. Finally, many more women than men work less than full-time, so that another major difference between the processes by which they earn income is that the earned incomes of women are highly dependent upon the length of time (i.e., hours per week, weeks per year) they are employed, while the earned incomes of men are not.

What, then, of the claim that gender market discrimination is less likely to be found in the competitive private sector than in the non-competitive private and public sectors? Here, the published evidence is neither abundant nor compelling but, since none of the contributors to Block and Walker presents any evidence at all, at least some test of their claim should be attempted. Using a 1973 Canadian national sample of native-born, full-time workers, Boyd and Humphreys (1979) found that, when men and women were equated on a range of earnings-related variables, the

income gap between them was greater in the competitive and noncompetitive private sectors than in the public sector. And, in comparisons among the three sectors in terms of workers' returns for various earnings-related characteristics, their evidence was that differences between men and women in this regard were lower in the public sector than in either the competitive or noncompetitive private sectors. In fact the overall difference is very large: in the public service women earn an average of 80 per cent of men's earnings, compared to about 60 per cent in the private sector. In each case, the data do not support the claim advanced in Block and Walker.

What, finally, of the contention that what may first appear as gender market discrimination in competitive markets comes about mainly because the institution of marriage is a credit for men and a debit for women? There are a number of studies on income inequality that do consider the influence of marital status on earnings. Single women do earn close to the male average (see, for example, Podoluk, 1968; Ostry, 1968; Canada, 1970; Gunderson, 1975, 1976), but "they are still rewarded less for experience and education and have an inferior occupational distribution" (Robb, 1978:359). Single men do seem to be at an economic disadvantage relative to married men (Robb, 1978; Goyder, 1981), but the evidence for married versus single women in less clear. Robb finds that, for her Ontario sample, married women do not earn as much as single women, even when the two groups are equated on a number of income-related variables. Goyder (1981), however, using a national sample, finds that equating married and single women in terms of education, occupational status, time worked, and career continuity leaves no income gap between them. In addition, equating the two groups on these same factors reveals that number of children and earned income are not related. From this, it can be concluded that married women earn less than single women essentially

because they work fewer hours per year, have experienced more career interruptions, and have worked for fewer years than have single women, not because marriage makes them less motivated, or because they are inclined to keep their incomes lower than their husbands.

It seems clear that had Block systematically reviewed and used the results from the existing literature on male-female earnings differentials in Canada he would not have concluded that discrimination against women is less in competitive than in noncompetitive markets, or that the institution of marriage dampens women's economic desires. However, as the case on these issues is far from being completely closed, an examination of further evidence is essential for a comprehensive assessment of the validity of Block and Walker's conclusions.

New Evidence from the Canadian Mobility Study: Testing Block and Walker

Evidence from Canadian studies on male-female differences in earnings provides no obvious support for the major claims advanced by the authors in Block and Walker's collection. This section of the paper will put these claims to further empirical test, using information drawn from a nation-wide sample of employed men and women.

Data and Methods

The data for this paper come from the Canadian Mobility Study (CMS), a national survey which was a supplement to the July 1973 Monthly Labour Force Survey (LFS) designed to study the mobility patterns of the Canadian population.[1] These data are the best available in Canada to study male-female wage disparities in the country as a whole, as they contain individual-level information on the most comprehensive set of income-related characteristics collected in Canada to date. In the CMS sample,

there are 23 116 women and 21 753 men, for a total sample size of 44 869[2], although many of the respondents were not employed in paid labour outside the home. Since this paper concerns disparities between the sexes in paid labour, a subset of the "gainfully employed" was selected for analysis. Only those reporting a job in the reference week (as reported in the LFS) and income from employment in 1972 (as reported in the CMS) have been included.[3] This resulted in a sample containing 30.6 per cent of the women and 74.5 per cent of the men, for a total of 23 307 gainfully employed respondents.

Most studies of income disparities between the sexes confine their analyses to only those women who most closely resemble men in their labour force experience, such as single women, women aged 30-44, women employed full-time, etc. In order to understand male-female wage disparities in detail, however, it is necessary to go beyond such a narrow focus and to study all women in paid labour. Accordingly, this sample of the gainfully employed includes all respondents who worked full-time or part-time, steadily or intermittently.[4]

In the first section of this paper it was pointed out that to answer the question of whether employers discriminate between men and women in their pay, it is not sufficient to make simple comparisons between groups of males and females (such as single women and single men). Males and females who have been equated in terms of marital status still differ in a variety of ways which are relevant to their earnings. In order to decide whether employers discriminate against women in their pay, therefore, it is first necessary to equate men and women on their major income-related characteristics.

The model of earnings determination used here includes a number of variables considered in economics and sociology to be important determinants of earnings. The human capital factors of amount of education and amount of labour force experience are among these variables, and both are included in the model.[5] As well, it is generally understood that economic returns to labour force experience tend to diminish after reaching a peak in the employment histories of individuals. This effect is captured in the model by the incorporation of the variable, years of experience squared. Two variables typically viewed in sociology as important determinants of earnings are also included in the model: status of first occupation and status of current occupation.[6] Also included is a measure of unionization. If unionized workers earn more on the average than nonunionized workers, and if women have a much lower rate of unionization in Canada than men do, then one possible source of income disparity between the sexes is their different levels of unionization. The measure of unionization used here reflects the level of unionization of the industry of employment.[7]

Since the sample includes all types of employed persons, it is necessary to include a number of control variables which reflect the incidences of part-time and intermittent employment in the sample. These include measures of hours worked per week and weeks worked per year. In addition to the two other measures of experience -- years in the labour force and years in the labour force squared -- a third experience variable is introduced into the model to capture the impact of career interruptions on earnings determination. It is constructed to measure the length of time in the labour force since the last major career interruption occurred, as

well as to separate out those who have never worked full-time or never returned full-time to the labour force. Age is another background attribute which ought to be taken into account in male-female comparisons, since it correlates positively with income and because the labour force participation rates for women vary more across the life-cycle than they do for men. As noted earlier, studies of income inequalities between the sexes frequently restrict the analysis to those aged 30-44 or to some age group in which male and female labour force participation are broadly comparable, so as to eliminate the influence of age differences between men and women. In this sample, all adult age groups are represented, so it is necessary to include age as a control variable in the model of earnings determination. The sociological literature on income attainment (see for example Featherman and Hauser, 1976; Jencks, 1972) suggests that certain social background characteristics play a significant role, either directly or indirectly, in the attainment of income. One of these is father's occupation, which seems to affect income indirectly (through its effects on education and occupational status) as well as directly. That is, men and women whose fathers had high status occupations tend to earn more than do their counterparts whose fathers had low status occupations, partly because the former are better educated and better placed occupationally, and partly because of their fathers' occupational advantages as such. For this reason a measure of father's occupational status has been included in the model.

Since one of the major claims of the authors in Block and Walker is that marital status advantages men and disadvantages women economically, a measure of marital status has also been included in the model.

Data on 1972 income are derived from the following question in the CMS: "What was your income (before taxes) from employment during 1972? (Include wages, salaries, tips, commissions, etc., or if you have your own farm, business, or professional practice give your net income after deducting business expenses before taxes)." Respondents were requested to check one of nineteen precoded categories.[8]

The method used to examine the determinants of earnings for men and women is multiple regression analysis. Separate regression equations were calculated to model the income attainment processes of the two sexes. This technique yields a coefficient for each variable, which indicates the number of units of change in the dependent variable (earnings) occurring as a result of a single unit of change in a given independent variable, controlling for all other variables in the model. These coefficients, then, can be interpreted as the "returns" in earnings per unit of each variable in the model, holding the other variables in the model constant. For example, if the coefficient for education in the model is $180 for females, this means that a woman with ten years of formal education will receive on the average about $180 per year more than her counterpart with nine years of education, other things being equal. Or, to express it another way, this means that for females the annual return in earnings per year of education is $180.

Findings

In the sample of the gainfully employed, the average incomes of males and females in 1972 were $8 472 and $4 639, respectively, leaving a gap between them of $3 833. In other words, female incomes averaged about 55 per cent of male incomes in that year. So, how might this gap be

explained? Male-female differentials in earnings derive from one or the other or some combination of differences between the sexes in their average levels of certain earnings-related attributes and differences between them in the processes by which they earn income.

Considering the "average differences" aspect first, Table 1 shows the average (mean) values for men and women for each of a set of earnings-related characteristics, and it is clear that the sexes differ, sometimes markedly, in these. Comparing the male and female means, it can be seen that men have a considerable advantage over women in a majority of these characteristics. Women work fewer weeks per year and fewer hours per week on the average than men do, and they are generally younger, have less labour force experience, and are more likely to have experienced a major career interruption or to be working part-time. Also, relative to men, women work in industries with lower levels of unionization. The advantages are not all to the men, however; women enjoy at least some advantage over men in both education and occupational status of first job.

How, then, are these differences related to male-female differences in earnings? A technique for estimating the impact of such differences on some dependent variable for two groups involves the following steps (Duncan, 1968). First, separate multiple regression equations for each group are computed in which values on some dependent variable are predicted from values on a set of independent variables. Second, the mean values of the independent variables for one group are then substituted into the equation for the other group. When this is done, it is possible to estimate what the average value on the dependent variable would be for the

the second group, if that group did not differ from the first in terms of the values of these independent variables. So, if separate regression equations for men and women are computed, in which amount of earnings (the dependent variable) is predicted from some earnings-related characteristics (a set of independent variables) for each group, and the mean values for these characteristics for men are substituted into the equation for women, we will be able to estimate what the average income of the women might be if they did not differ from the men in these characteristics.

As the first step in assessing the impact on earnings of the average differences between men and women reported in Table 1, separate multiple regression earnings equations were computed for men and women, as shown in Table 2. As the second step, the mean values for the men (Table 1) were substituted into the regression equation for the women (Table 2), with the result that the estimated average for women increased by some $678, from .55 to .63 of the male average. From this, we can conclude that these average differences between men and women in earnings-related characteristics do not contribute substantially to the gap in earnings between them.

The remaining earnings gap between the sexes is the result of differences between men and women in the processes by which they generate earnings, and is interpretable as an amalgam of different forms of discrimination which, taken together, disadvantage women relative to men. These differences are such that, if we could imagine that the women in this sample earned their incomes in the same way as the men, the female-to-male earnings ratio would be estimated to be .92, assuming that the average

Table 1

Means and Standard Deviations of Earnings Determinants

	Males		Females	
Determinants	Mean	S.D.	Mean	S.D.
Income ($)	8 471.19	5 167.59	4 638.69	2 851.45
Marital Status[1]				
Married	.79	.41	.61	.49
Separated	.01	.12	.03	.18
Divorced	.01	.10	.03	.16
Widowed	.01	.09	.04	.20
Single	.18	.38	.28	.45
Missing	.00	.05	.01	.04
Current Occupation	9.78	3.91	9.78	3.69
Weeks worked	45.30	10.47	41.93	13.48
Hours Worked per week	39.19	3.91	36.08	8.28
Unionization	2.15	1.07	1.81	.95
First Occupation	11.15	3.89	10.20	3.75
Father's Occupation	10.68	3.07	10.46	3.23
Education	10.79	3.58	11.52	2.83
Years in the Labour Force	18.42	14.23	10.80	11.32
Years in the Labour Force Squared	541.68	699.10	244.91	486.88
Age	39.07	13.13	36.26	13.20
Career Interruptions[1]				
None	.81	.40	.54	.50
Returned 10 yrs ago	.04	.20	.09	.28
Returned 5-10 yrs ago	.01	.12	.07	.25
Returned 2-5 yrs ago	.01	.12	.07	.25
Returned 0-2 yrs ago	.02	.15	.08	.27
Never returned full-time	.02	.12	.06	.23
Never worked full-time	.05	.21	.06	.24
Missing	.04	.19	.04	.21
Number of cases	15 807		6 886	

[1]Means for dummy variables can be understood as the proportion of cases in each category.

Table 2

Model of Earnings Determinants, Males and Females

Determinants	Unstandardized Regression Coefficients	
	Males	Females
	$	$
Current Occupation[1]	-323.75**	-185.65**
Weeks worked per year	113.83**	62.19**
Hours worked per week	94.44**	62.97**
Unionization	419.51**	280.44**
First Occupation	-62.37**	-80.37**
Father's Occupation	-66.48**	-40.66**
Education	324.92**	178.52**
Years in Labour Force	243.08**	120.75**
Years in Labour Force Squared	-4.31**	-1.97**
Age	34.46**	5.66
Career Interruptions		
Returned 10 yrs ago	-622.51**	46.18
Returned 5-10 yrs ago	-956.43**	-225.39
Returned 2-5 yrs ago	-1 243.10**	-259.97
Returned 0-2 yrs ago	-1 174.02**	-530.87**
Never returned full-time	1 075.32**	256.69
Never worked full-time	1 321.14**	722.09**
No interruptions	-	-
Intercept	-3 676.18**	-743.69*
R^2	.40	.49
Number of cases	15 807	6 886

*Significant at the .01 level
**Significant at the .001 level
[1] Occupational variables were scored from 1 (high levels of occupational status) to 16 (low levels of occupational status)

differences between them in their earnings related characteristics did not change.[9] At the same time, one of the principal claims made by several authors in Block and Walker's collection is that "a prime determinant of the male-female earnings 'gap' is the asymmetrical effect (sic.) of marriage on earnings (it increases male earnings, reduces female earnings)" (Block and Walker, xvii), and that this phenomenon is often mistaken for gender market discrimination.

The present data permit a test of this proposition concerning the effects of marriage on male and female earnings which goes well beyond the simplistic comparisons presented by Block and Sowell. Briefly, this can be accomplished by adding categories of marital status as variables to the equations in Table 2 and then repeating the analysis.[10] The results of this are shown in Table 3, where the coefficients for each marital status category ("married", "separated", "divorced", and "widowed") indicate the earnings advantage (an implied "+" sign) or disadvantage (a "-" sign) to a person belonging to it, relative to a person who is single (but otherwise identical in terms of earnings-related attributes).

There are several points to be made in connection with the analysis presented in Table 3. First, marital status turns out to be in itself an inconsequential determinant of earnings for women. The statistic R^2 describes the explanatory power of each model. A comparison of the R^2 values for the equations for females in Tables 2 and 3 reveals that the addition of marital status to the equations does not increase the explanatory power of the model at all. Second, despite the reasons cited above, which Block gives to "explain" the reduction in income which women experience as a consequence of marriage, no such reduction is found here.

Table 3

Unstandardized Regression Model of Earnings Determinants Including Marital Status, Males and Females

Determinants	Unstandardized Regression Coefficients	
	Males	Females
	$	$
Marital Status		
Married	1 603.81**	149.71
Separated	1 871.08**	243.19
Divorced	580.78	327.04
Widowed	813.38	32.92
Single	-	-
Current Occupation	-310.19**	-185.08**
Weeks worked per year	104.58**	62.08**
Hours worked per week	90.41**	63.37**
Unionization	400.56**	281.35**
First Occupation	-58.33**	-80.59**
Father's Occupation	-69.15**	-39.70**
Education	331.93**	180.58**
Years in the Labour Force	212.37**	118.70**
Years in Labour Force Squared	-3.75**	-1.91**
Age	22.85**	4.71
Career Interruption		
Returned 10 yrs ago	-370.57**	-23.24
Returned 5-10 yrs ago	-993.63**	-269.29*
Returned 2-5 yrs ago	-1 285.98**	-304.25*
Returned 0-2 yrs ago	-1 164.93**	-568.28**
Never returned full-time	931.35**	217.88**
Never worked full-time	1 150.78**	717.80**
No interruptions	-	-
Intercept	-3 853.09**	-543.98*
R^2	.41	.49
Number of Cases	15 807	6 886

*Significant at the .01 level
**Significant at the .001 level

That is, other things being equal (including career interruption), married, separated, divorced, and widowed women have annual earnings which are essentially the same as those of never-married women. However, the addition of marital status to the equation for males does increase the explanatory power of the model ($F=91.667$, $p.001$)[11]. Married and separated (but not divorced or widowed) men do earn significantly more than single men. Third, the miniscule effects of the institution of marriage on the male-female income gap can be clearly seen when the effects of average differences in earnings-related characteristics are assessed. When the male means (Table 1) are substituted into the female equation (Table 3), the female-to-male earnings ratio is .63, exactly what it was in the earlier comparison when marital status was not included in the analysis. Or, to express this result another way, if the women in the sample had generated their earned incomes in the same process as had the men, the estimated female-to-male earnings ratio would be .92 --exactly as it was estimated to be without marital status in the model. Thus, adding marital status to the model leaves the estimated male-female income gap no smaller than it was before. It appears as if Block and Sowell have spent their rounds on the wrong target. There is little evidence that marriage lowers female incomes, only of gender wage discrimination.

What, finally, of the claim which provides the organizing theme of and principal rationale for Block and Walker's collection, i.e., that discrimination is short-lived in the competitive sector of the economy and present in the noncompetitive private and public sectors? We have already seen good evidence of substantial earnings discrimination against women for the Canadian economy as a whole, but it is possible that this is effectively confined to the noncompetitive sectors of the economy. In order to assess this claim it is necessary to replicate the above analysis

separately for each of the three economic sectors, and then to compare these sectors with one another in terms of gender earnings discrimination.

Dividing the economy for research purposes into three distinct sectors involved a detailed process (see Denton, 1983, for further information). Briefly, with the assistance of Statistics Canada, the three-digit Standard Industrial Classification codes used in the Labour Force Survey to classify the gainfully employed were first collapsed into a new, seventeen category classification system. Unlike the Statistics Canada major group industrial classification scheme, this new system distinguishes publicly from privately owned industries (Statistics Canada, 1973a,b) and, among the latter, industries with high levels of market concentration from those with low levels of concentration (Clement, 1976; Marfels, 1976; Statistics Canada, 1977).[12] Next, all publicly owned industries were grouped together as the public sector, highly concentrated private industries as the noncompetitive private sector, and less highly concentrated private industries as the competitive private sector. The public sector includes government regulated services, such as educational institutions and hospitals, along with publicly owned utilities and the public administration. The noncompetitive private sector includes mines, quarries and oil wells, manufacturing industries with high levels of corporate concentration, privately owned utilities, and industries in finance, insurance, and real estate. The competitive private sector includes agriculture, forestry and fishing, manufacturing industries with low levels of corporate concentration, construction, wholesale and retail trade, and privately owned business and other services.[13]

Is gender discrimination in earnings, then, more pronounced in the noncompetitive private and public sectors than in the competitive private sector? The first row in Table 4 shows the actual female-to-male earnings ratios in each of the three sectors. As these data indicate, women's earned incomes relative to men's are lowest in the competitive private sector and highest in the public sector. When average incomes are compared, and there is no control for the effect of other variables, gender earnings inequalities display a pattern across economic sectors which is exactly opposite to the major claim advanced in Block and Walker's collection. At the same time, the three sectors do differ in the average levels of the earnings-related characteristics of the men and women in them; so this pattern could be a consequence of the fact that the men and women in some sectors differ more from one another in their earnings-related attributes than they do in other sectors (see Tables A1 and A2 in the Appendix).

In order to equate the men and women in each sector with one another in terms of their earnings-related characteristics, it is first necessary to compute separate sets of regression equations for each sector. This is exactly as was done earlier (see Table 3), except that there will now be three different sets of equations (as shown in Tables 5 and 6) rather than just one. Then, within each sector, the set of mean values for the earnings-related characteristics of men can be substituted into the equation for women in order to estimate what women's earnings would have been had they not differed from men in these characteristics. When this is done, the estimated female-to-male earnings ratios are as in the second row of Table 4. As these data show, the overall pattern of earnings ratios which results is the same as that revealed in the simple comparisons.

Table 4

Actual and Predicted Female-to-Male Earnings Ratios by Economic Sector

	Economic Sector			
	Noncompetitive Private	Competitive Private	Public	Total
Actual Ratio of Female-to-Male Earnings	.52	.49	.60	.55
Predicted Ratio of Female-to-Male Earnings Under the Assumption of Equal Means on Income-Related Characteristics	.61	.59	.67	.63

Table 5

Unstandardized Regression Model of Earnings Determinants by Economic Sector, Males

Determinants	Economic Sector		
	Noncompetitive Private	Competitive Private	Public
Marital Status			
Married	1 525.71**	1 813.50**	965.47**
Separated	1 260.07	2 306.43**	1 052.01
Divorced	1 345.95	360.21	179.12
Widowed	1 366.72	1 084.14	-633.52
Single	-	-	-
Current Occupation	-321.03**	-335.71**	-236.10**
Weeks worked per year	115.65**	94.88**	123.94**
Hours worked per week	51.95*	94.55**	97.79**
Unionization	271.79**	572.92**	114.90
First Occupation	-2.59	-68.13**	-100.45**
Father's Occupation	-26.35	-115.21**	-16.07
Education	353.11**	294.63**	431.54**
Years in the Labour Force	255.71**	177.26**	243.08**
Years in Labour Force Squared	-4.35**	-3.23**	-4.16**
Age	33.38**	17.62*	32.79**
Career Interruption			
Returned 10 yrs ago	-645.81	-492.04	-1 003.26**
Returned 5-10 yrs ago	-974.63	-1 473.73**	-215.30
Returned 2-5 yrs ago	-1 415.26*	-1 240.99*	-1 378.35*
Returned 0-2 yrs ago	-1 077.62*	-1 069.18**	-1 533.24**
Never returned full-time	1 526.00*	626.63	805.89
Never worked full-time	933.88	932.39**	1 786.58**
No interruptions	-	-	-
Intercept	-4 210.89**	-2 322.35**	-6 643.56**
R^2	.42	.37	.50
Number of Cases	3 851[a]	8 428	3 518

*Significant at the .01 level
**Significant at the .001 level
[a]These figures add up to less than the total sample size due to a small number of cases with missing information on sectoral location.

Table 6

Unstandardized Regression Model of Earnings Determinants by Economic Sector, Females

Determinants	Economic Sector		
	Noncompetitive Private	Competitive Private	Public
Marital Status			
Married	250.92	371.92**	-30.86
Separated	392.69	225.52	391.80
Divorced	668.34	775.58**	-320.35
Widowed	173.07	370.03	-295.92
Single	-	-	-
Current Occupation	-109.30**	-195.87**	-162.95**
Weeks worked per year	67.33**	48.59**	81.99**
Hours worked per week	54.22**	56.02**	72.11**
Unionization	97.46	174.84**	181.54**
First Occupation	-34.02	-47.61**	-84.57**
Father's Occupation	-39.01*	-47.01**	-29.16
Education	155.49**	78.00**	374.99**
Years in the Labour Force	90.56**	90.96**	152.52**
Years in Labour Force Squared	-1.37**	-1.56**	-2.22**
Age	19.86*	-6.57	12.51
Career Interruption			
Returned 10 yrs ago	-185.63	-217.45	254.94
Returned 5-10 yrs ago	-670.57*	64.06	-374.53
Returned 2-5 yrs ago	-344.21	-94.84	-578.80*
Returned 0-2 yrs ago	-744.78**	-523.60**	-533.66*
Never returned full-time	759.24	121.56	229.28
Never worked full-time	150.13	556.59**	1 016.82**
No interruptions	-	-	-
Intercept	-1 622.91	1 333.85**	-4 805.56**
R^2	.42	.37	.58
Number of Cases	1 322[a]	3 157	2 397

*Significant at the .01 level
**Significant at the .001 level
[a]These figures add up to less than the total sample size due to a small number of cases with missing information on sectoral location.

That is, precisely contrary to the major claim advanced in Block and Walker's collection, women's earned incomes relative to men's are lowest in the competitive private sector and highest in the public sector.

In each sector, the earnings gap which remains can be interpreted as the result of the effects of different forms of discrimination which, overall, disadvantage women relative to men most in the competitive private sector (followed closely by the noncompetitive private sector) and least in the public sector. These effects are such that, if the women in the sample had generated their earnings according to the same processes as the men, the estimated female-to-male earnings ratios would have been .91 for the noncompetitive private sector, .90 for the competitive private sector, and .93 for the public sector -- assuming no changes in the average differences between the men and the women in their earnings-related attributes. So, once again, the authors in Block and Walker have erred in their aim. There is gender wage discrimination everywhere, but it appears to be measurably more serious in the private, rather than in the public, sectors.

Alternative Theories of Gender Wage Discrimination

The final task here is to suggest some explanation for the varying levels of discrimination against women in their earnings across the three economic sectors. How is it that the private (competitive and non-competitive) sectors of the Canadian economy are characterized by significantly higher levels of gender wage discrimination than the public sector? This is not an easy question to answer, since those theories which are well developed (most notably neoclassical economics cum human capital theory) do not fit the facts of this case, and those theories which can be seen to fit the facts are not well developed. Nevertheless, some

suggestions as to possible explanations are both in order and required, since the facts never speak for themselves, but only as they are interpreted by theories.

If not neoclassical economics/human capital theory, then what? One theoretical contender which must be weighed in is Marxism. It is not a difficult inference from general Marxist principles that capitalism carries with it tendencies for market discrimination which serve the interests of the bourgeoisie by, among other things, increasing the appropriation of surplus value. From a broadly Marxist perspective, then, some kinds of market discrimination, including gender wage discrimination, are to be expected in capitalist countries such as Canada. At the same time, it is not clear from Marxist theory why gender wage discrimination should be much less pronounced in the public sector than in the private sectors, since the assumption is that, while the public sector (or "state" in Marxist parlance) is not a simple tool of the bourgeois class, it nevertheless acts in the interest of that class in the long run. It is true that the public sector does not have the same requirements for surplus value that the private sectors do, but as a relatively nondiscriminatory employer -- at least in respect to the sexes and their wages -- it cannot easily be seen as furthering the interests of the bourgeoisie in that respect. Just as plausibly, it can be seen as setting a precedent which is not in the interests of that class.

Another theoretical contender, sometimes allied with Marxism and sometimes not, is dual economy theory, which is a promising, but as yet loose, body of writings based upon the assumption that modern capitalist economies can be best understood as comprising (usually) two industrial

sectors: the monopoly (or core) and the competitive (or periphery), which operate according to fundamentally different principles (e.g., Averitt, 1968). Basically, what is referred to in this literature as the monopoly sector is what has been described in this research as the public and noncompetitive private sectors combined, while the competitive sector is what has been referred to here as the competitive private sector. Unfortunately, dual economy theory does not appear to be immediately useful in explaining the pattern of gender wage discrimination across economic sectors. First, many writers in this emergent theoretical tradition (e.g., Beck et al., 1978) do not distinguish between the public and noncompetitive private sectors, whereas the pattern of gender wage discrimination observed here emphasizes the contrast between the public and private sectors, not between the monopoly (i.e., public and private noncompetitive) and the competitive. Second, those authors who do explicitly distinguish between the public and noncompetitive private sectors (e.g., O'Connor, 1973) generally describe them as being very similar in terms of the economic principles according to which they function. Third, dual economy theory presents no very precise explanation for the distribution of incomes, especially within economic sectors.

A third contender is dual or segmented labour market theory (e.g., Kerr, 1954; Doeringer and Piore, 1971; Piore, 1972), which is sometimes assimilated to a Marxist approach (e.g., Gordon, 1972), sometimes to a dual economy perspective (e.g., Beck et al., 1978), and sometimes to neither. As with the dual economy literature, writings on dual labour market theory have yet to come together in a single, well-articulated set of ideas, so it is not possible to summarize them briefly or simply.

The organizing principle of this approach, however, is that the labour market is best seen as existing in two or more sectors between which there is very limited worker mobility. These sectors include an upper tier of primary sector jobs of a professional or managerial character with high pay, good working conditions, and real opportunities for career advancement; a lower tier of primary sector jobs in sales, clerical work, and skilled labour, which are rather less desirable, but steady and moderately remunerative; and a secondary sector of low paid, unpleasant, "dead-end" jobs. In addition, it is important to distinguish internal labour markets, which are found within single business firms, divisions, or plants, from the external labour market, to which the remainder of workers belong.

As it brings insight into the phenomena of gender market discrimination, dual labour market theory points particularly to the fact that men are disproportionately found in the upper tier of primary sector jobs, and women in the lower tier of primary and secondary sector jobs. At the same time, it is not clear how much theory is contained in the "theory", at least in its present state. Dual labour market theory does elaborate a typology of different kinds of jobs, and this is useful in examining the differences between the jobs men and women have. However, it does not in itself appear to provide an explanation for how men and women come to be segregated in different job sectors, much less how it is that men and women who are similar in their earnings-related attributes differ in their earnings.

Neoclassical economics/human capital theory, Marxism, dual economy theory, and dual labour market theory virtually exhaust the list of likely contenders to explain the intersectoral pattern of gender wage

discrimination observed here. And, since none of them appears to account adequately for this pattern, we are left to speculate. First, gender wage discrimination tends to migrate with the demand for profits; i.e., it is greatest in the private sectors, where profits are a necessary condition for survival and growth, and least in the public sector, where the concept of profit does not generally apply. This suggests that it may be both in the interest of and within the power of employers to discriminate against women in their wages in the private sectors, but not (or much less so) in the public sector. This is, for example, in line with the results of Thurow's (1969) analysis of racial discrimination in the U.S. Second, the evidence (e.g., Villemez, 1977) suggests that wage discrimination against women may benefit men economically, although Villemez points out that "the whole issue of male gain or loss from female inequality is an extremely complex one" (p. 633). So, if it is to the benefit of men to have employers discriminate in favour of them in their wages, this would help explain why gender wage discrimination is to be found to some degree in every sector of the economy. If, further, it is in the interest of private sector, but not public sector, employers to discriminate in favour of men in their wages, this would help explain why gender wage discrimination is more severe in the private sectors than in the public sector. At the same time, however plausible this interpretation may seem to be, it qualifies as no more than that -- a plausible interpretation. Much more research and better theory will be required before we can be confident that we understand the origins of gender wage discrimination.

Conclusion

The major argument advanced by the authors in Block and Walker's collection is that government anti-discrimination initiatives on behalf of women in the labour force should be confined to the public sector. The basic reasons they advance for this are that wage discrimination in the public sector is unchecked by natural market forces, and that much of what appears in the private sectors to be gender market discrimination is actually a consequence of the fact that marriage helps men and hinders women economically. One conclusion of this research, however, is that the pattern of wage discrimination against women across the several sectors of the economy is exactly opposite to what the authors in Block and Walker say it is. That is, it is greatest in the private competitive sector and least in the public sector. Another conclusion is that marital status is an inconsequential determinant of earnings for both men and women, which does not reduce women's earnings, although married and separated (but not divorced or widowed) men do earn more than never-married men. As a result, the major argument in Block and Walker is turned on its head. For, if anti-discrimination initiatives should only be undertaken in the face of persistent discrimination and in those sectors of the economy where such discrimination is greatest (as Block and Walker suggest in their summary introduction), then the final conclusion from this research can only be that they are most required in the private sectors of the economy and least required in the public sector.

Appendix A

Table A1

Means and Standard Deviations of Earnings Determinants by Economic Sector, Males

	Economic Sector					
	Noncompetitive Private		Competitive Private		Public	
Determinants	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
Income	8 985.24	4 938.89	7 816.99	5 244.33	9 491.14	4 996.82
Marital Status						
Married	.81	.40	.76	.43	.82	.38
Separated	.01	.11	.02	.12	.01	.12
Divorced	.01	.10	.01	.11	.01	.08
Widowed	.01	.09	.01	.09	.01	.09
Single	.16	.37	.20	.40	.15	.35
Missing	.00	.05	.00	.05	.00	.06
Current Occupation	10.10	3.87	10.05	3.62	8.77	4.44
Weeks worked per year	46.11	9.68	44.45	11.10	46.47	9.47
Hours worked per week	39.53	2.94	39.11	4.19	39.00	4.09
Unionization	2.41	1.01	1.74	.95	2.88	.94
First Occupation	11.49	3.61	11.43	3.67	10.10	4.51
Father's Occupation	10.80	3.08	10.72	2.99	10.45	3.23
Education	10.61	3.36	10.43	3.51	11.84	3.75
Years in the Labour Force	18.30	13.63	18.30	14.66	18.86	13.82
Years in Labour Force Squared	520.61	653.18	549.76	733.15	546.85	663.38
Age	38.41	12.76	38.90	13.51	40.24	12.52
Career Interruption						
None	.81	.40	.80	.40	.82	.39
Returned 10 yrs ago	.05	.22	.04	.18	.05	.21
Returned 5-10 yrs ago	.02	.12	.01	.11	.02	.13
Returned 2-5 yrs ago	.01	.12	.01	.12	.02	.13
Returned 0-2 yrs ago	.02	.15	.03	.16	.02	.14
Never returned full-time	.02	.13	.02	.13	.01	.10
Never worked full-time	.04	.19	.06	.23	.04	.20
Missing	.04	.19	.04	.19	.03	.17
Number of Cases	3 851		8 428		3 518	

Table A2

Means and Standard Deviations of Earnings Determinants by Economic Sector, Females

	Economic Sector					
	Noncompetitive Private		Competitive Private		Public	
Determinants	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
Income	4 703.15	2 329.70	3 809.17	2 389.73	5 700.45	3 283.16
Marital Status						
Married	.58	.49	.64	.48	.59	.49
Separated	.04	.19	.04	.19	.03	.17
Divorced	.03	.18	.02	.15	.03	.18
Widowed	.03	.17	.05	.22	.04	.20
Single	.32	.47	.25	.43	.31	.46
Missing	.00	.04	.01	.05	.00	.03
Current Occupation	10.47	3.01	10.78	2.99	8.07	4.21
Weeks worked per year	43.14	12.97	40.71	14.16	42.90	12.68
Hours worked per week	37.81	6.23	35.13	9.20	36.38	7.81
Unionization	1.74	.93	1.39	.73	2.41	.90
First Occupation	11.06	2.85	11.17	3.08	8.43	4.30
Father's Occupation	10.52	3.25	10.74	3.04	10.06	3.41
Education	11.38	2.40	10.72	2.92	12.65	2.53
Years in the Labour Force	10.62	10.85	10.83	11.80	10.87	10.97
Years in Labour Force Squared	230.41	455.32	256.48	518.38	238.41	460.86
Age	32.81	12.07	37.49	13.53	36.53	13.04
Career Interruption						
None	.62	.49	.49	.50	.55	.50
Returned 10 yrs ago	.08	.27	.09	.28	.09	.29
Returned 5-10 yrs ago	.06	.24	.06	.24	.07	.30
Returned 2-5 yrs ago	.06	.24	.07	.25	.07	.25
Returned 0-2 yrs ago	.08	.27	.09	.28	.08	.27
Never returned full-time	.03	.17	.07	.26	.05	.21
Never worked full-time	.04	.21	.08	.27	.05	.22
Missing	.03	.18	.05	.22	.04	.20
Number of Cases	1 322		3 157		2 397	

Footnotes

1. The sample design for the Canadian Mobility Study corresponds to the Labour Force Survey (LFS) sample design. The target population for the LFS sample is the civilian non-institutional adult population of Canada, excluding residents fo the Yukon and Northwest Territories. The basic unit of the sample is the household. Approximately 35 000 households were sampled in the July 1973 Labour Force Survey. For further details regarding the sample design and survey methodology, the reader should consult Methodology, Canadian Labour Force Survey, Statistics Canada, 1965.

2. Sample data have been adjusted to correct for province-specific sampling ratios, non-response, the "urban-rural factor", and the "age-sex factor". This was accomplished by applying the composite weight, calculated by Statistics Canada, to each record, producing population estimates. The population estimates were then divided by a constant to deflate the total number of weighted cases to the sample n. Additional details concerning weighting procedures are contained in Methodology, Canadian Labour Force Survey, Statistics Canda, 1965.

3. It is not possible to use all those employed in the sample for this analysis. To be included it was necessary to report an occupation in the reference week in the LFS and to have income from employment in 1972. This is necessary, as the measure of economic sector in this analysis is based on the industry of employment taken from the LFS. Also, the measures of income-relevant characteristics used in this analysis are taken from the CMS and refer to the year 1972, the year for which income data are available.

4. There is a non-trivial problem with missing data in the CMS data, especially for part-time workers. This is largely a result of a mistakenly designed skip pattern, such that all respondents who had never had a full-time job or who had experienced a "single period of one year or more when you were not working for pay or profit" were instructed to skip the question on present occupation in the CMS. This constitutes about 15 per cent of the women and 11 per cent of the men in the sample of the gainfully employed. In order to retain these people in the analysis, it was necessary to arrive at some solution to this problem of missing data. After a systematic analysis of the extent and character of all missing data in the sample, it was decided to solve the problem of missing data in the following ways. First, missing data are replaced with arithmetic means on those variables which appear to have trivial or random missing values. Second, for those variables entered into the regression equation as "dummy" variables, one member of the set represents the category "missing information". Third, for those variables, such as first and present occupation and years in the labour force, which show non-trivial missing data problems, missing data are replaced with estimates based on other sources of information. (See Denton (forthcoming) for more detail.)

5. The measure of education is derived from an eighteen-category classification scaled to approximate years of schooling. This allows men and women to be equated in terms of the amount, but not the type, of their schooling. Since a measure of occupation is also included in the model, it is not obvious that this is a problem.

6. A major difficulty in comparing males and females in the labour force is to equate them in terms of their occupations. Sociologists usually address this problem by equating men and women in terms of their occupational status or prestige (e.g., National Opinion Research Center, 1947; Hodge et al., 1966; Pineo and Porter, 1967). To measure occupational status in this study we employ a sixteen-category socio-economic classification of occupations developed by Pineo, Porter and McRoberts (1977).

7. Neither the LFS nor the CMS included a question on union membership; therefore, it was necessary to develop a measure of unionization based on external sources. Using data compiled by the Labour Data Branch of Labour Canada from data on national and international unions and their locals or branches, and first obtained by Statistics Canada through the operation of the Corporation and Labour Unions Returns Act, it was possible to develop a four-category measure of the extent of unionization in the industry of employment in the reference week (LFS data). For more details, see Denton (forthcoming).

8. The category midpoint is used to estimate earnings for each category, with the exception of the lowest and highest income categories. Here, it was felt that the category midpoint might underestimate incomes at the bottom and the top. So, using Revenue Canada's Taxation Statistics for 1972 (Table 2, 1974), an estimate for the lowest and highest income categories was calculated for males and females separately. For the category "less than $2 000" the estimates are $1 660 and $1 715 for males and females respectively. For the category $20 000 and over" the estimate is $26 961 for both sexes.

   One major difference between sociologists and economists in their earnings determination models is the way in which they treat the dependent variable. It is standard practice for economists to take the natural logarithm of income, and to express the relationships between income and human capital variables as a semi-logarithmic function (see Mincer, 1974; Robb, 1978). Sociologists tend not to transform income in their analysis for two reasons. First, they often work with grouped income data, and this tends to minimize the analytical impact of those individuals who have unusual incomes in relation to their income-related characteristics. Second, and perhaps more important, is that the interpretation of the metric coefficients in regression analysis in real dollar terms is intuitively simple, and displays the results with greater impact.

9. The value of .92 is simply calculated by subtracting the amount of the income gap attributable to differences in means (.08) from 1.00. See Althauser and Wigler (1972) for a technical discussion of the different forms of discrimination which can be identified in multiple regression models such as the ones employed here.

10. The technique here is one of dummy variable regression analysis with the omitted category being single, or never married. Also included in the equation is a category for missing data. This is not reported here, but it does not affect the results.

11. F-statistics were calculated to test the significance of changes in the explanatory power (i.e., changes in R^2) of the model for males and females with marital status added. See Namboodiri et al. (1975:87) for a detailed discussion of the F-test.

12. Boyd and Humphreys (1979) attempted to construct such a tripartite economic sector model without benefit of the detailed standard industrial classification code, using instead the Statistics Canada major group classification and information about occupations. This was not done here because of doubts about its accuracy and because occupation is included independently in the model.

13. The major factor differentiating the noncompetitive private from the competitive private sector is said to be concentration and competition. Thus it was necessary to differentiate very concentrated industries from those with low levels of concentration. The four-firm concentration ratio is an excellent measure of industrial concentration and, as such, it would have been ideal to have found a source which gave concentration ratios for each three-digit standard industrial classification. The eight-firm value of shipment ratios were available for the three-digit manufacturing, mining and logging divisions, (Statistics Canada, 1977), and so they were used to classify these industries by four levels of concentration; however, this detailed information is not available for other industrial divisions. A number of recent empirical studies of the degree of oligopoly were available (see Clement, 1976; Marfels, 1976). Marfels presents four-firm ratios (assets) for each industrial division, as well as a number of Statistics Canada publications (Statistics Canada, 1973a,b) on government business enterprises by industry, and these could be used as a framework from which to create a new classification of industry.

    The new industrial classification differs in a number of theoretically important ways from the industrial classification released in the LFS. First, it separates mining, quarries and oil wells from forestry, fishing and trapping. The former have been identified as noncompetitive private industries, while the latter have been identified as competitive private ones, and so this is an important distinction to make. Second, it breaks down manufacturing industries by level of concentration, rather than in terms of the more common distinction between durable and non-durable products. This refinement is necessary in order to distinguish, among manufacturing industries, the noncompetitive from the competitive private. Third, it separates out the public and the private sectors of the economy in transportation, communication, and other public utilities, as well as in community, recreation, personal and other services.

The sectoral placement of industries used in this dissertation is clearly related to the distinctions embodied in U.S. measures of sectoral location. Although there are important differences in the sectoral placement of certain industries used here from those in U.S. studies, there is consensus among all studies to date on the location of the majority of industries. Generally, there is agreement that agriculture, forestry, fishing, wholesale and retail trade, business, personal and entertainment services are competitive private industries. There is general agreement, too, that mining, quarries and oil wells, communications, transportation and other public utilities are noncompetitive private industries. The utilities and service industries are also differentiated into public and private categories, and the public utilities and services are allocated to the state, along with the public administration industries. There is some disagreement among studies over the sectoral placement of certain manufacturing industries; manufacturing industries with high levels of concentration have been assigned to the noncompetitive private sector and those with low levels of concentration to the competitive private sector. There are a number of important Canada-U.S. differences. Finance, insurance and real estate are classified in the noncompetitive private sector in Canada, whereas this is not always done in U.S. studies; and, in Canada, construction is most definitely competitive private, whereas U.S. classifications tend to treat it as noncompetitive private.

References

Agarwal, N.C., and H.C. Jain. "Pay Discrimination Against Women in Canada: Issues and Policies." International Labour Review, 117(2):169-176, 1978.

Allison, P.D. "Testing for Interaction in Multiple Regression." American Journal of Sociology, 85(1):144-153, 1977.

Althauser, R.P., and M.Wigler. "Standardization and Component Analysis." Sociological Methods and Research, 1:97-135, 1972.

Ambert, Anne-Marie. Sex Structure. 2nd ed. Don Mills: Longman, 1976.

Archibald, K. Sex and the Public Service. Ottawa: Queen's Printer, 1970.

Averitt, R.T. The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure. New York: Norton, 1968.

Beck, E.M., P.M. Horan, and C.M. Tolbert II. "Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination." American Sociological Review, 43:704-720, 1978.

Beck, E.M., P.M. Horan, and C.M. Tolbert II. "Industrial Segmentation and Labour Market Discrimination." 28(2):113-130, 1980.

Becker, G.S. The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

Becker, G.S. Human Capital. New York: Columbia University Press, 1964.

Becker, G.S. "An Economic Theory of Discrimination." in Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity, co-edited by W.E. Block and M.A. Walker, The Fraser Institute, 1982.

Blaug, M. "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey." Journal of Economic Literature, 14(3):829-855, 1976.

Block, W.E., and M.A. Walker (eds.). Discrimination, Affirmative Action, and Equal Opportunity. The Fraser Institute. 1982.

Block, W. "Economic Intervention, Discrimination and Unforeseen Consequences." in Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity, co-edited by W.E. Block and M.A. Walker, The Fraser Institute, 1982.

Bowles, S., and H. Gintis. "The Problem with Human Capital Theory — a Marxian Critique." American Economics Review, 65:74-82, 1975.

Boyd, M., and E. Humphreys. "Labour Markets and Sex Differences in Canadian Incomes." Economic Council of Canada, Discussion Paper No. 143, 1979.

Cain, G.G. "The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labour Market to Orthodox Theory." American Economics Review, 65(2):16-22, 1975.

Cain, G.G. "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey." Journal of Economic Literature, 14:1215-1257, 1976.

Canada. Information Canada. The Report of the Royal Commission on the Status of Women in Canada. Ottawa: 1970.

Canada. Information Canada. People and Jobs: A Study of the Canadian Labour Market. Ottawa: 1976.

Canada. Revenue Canada. Taxation Statistics, 1972. Ottawa: 1974.

Canada. Statistics Canada. Methodology, Canadian Labour Force Survey. Ottawa: 1965.

Canada. Statistics Canada. Federal Government Enterprise Finance. Ottawa: 1973a.

Canada. Statistics Canada. Part I. Corporations. Part II. Labour Unions. Corporations and Labour Unions Return Act (CALURA), Ottawa: 1973b.

Canada. Statistics Canada. Industrial Organization and Concentration in the Manufacturing, Mining and Logging Industries, 1972. Ottawa: 1977.

Carroll, M.P. "The Gap Between Male and Female Income in Canada." Canadian Journal of Sociology, 5(4):337-360, 1980.

Clement, W. The Canadian Corporate Elite. Ottawa: Carleton Press, 1976.

Denton, M.A. "Industrial Sectors and the Determination of Earnings: Male-Female Differences." Ph.D. dissertation (forthcoming), 1984.

Doeringer, P., and W. Piore. Internal Labour Markets and Manpower Analysis. Lexington, Mass.: Heath Books, 1971.

Duncan, O.D. "Inheritance of Poverty or Inheritance of Race." in Daniel P. Moynihan (ed.), On Understanding Poverty: Perspectives from the Social Sciences. New York: Basic Books, 85-110, 1968.

Gordon, D.M. Theories of Poverty and Underemployment. Lexington, Mass.: Lexington Books, 1972.

Goyder, J. "Income Differences Between the Sexes." Canadian Review of Sociology and Anthropology, 18:321-342, 1981.

Gunderson, M. "Male-Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation." The Review of Economics and Statistics, LVII(4), 1975.

Gunderson, M. "Work Patterns." in Gail Cook (ed.), Opportunity for Choice, Information Canada, 1976.

Gunderson, M. Empirical Evidence of Public-Private Sector Wage Differentials in Canada. Ottawa: Anti-Inflation Board, 1977.

Gunderson, Decomposition of Male-Female Earnings. Differential: Canada 1970." Canadian Journal of Economics, 12:479-485, 1979.

Henshel, A.M. Sex Structure. Don Mills, Ontario: Longman, 1973.

Hodge, R., P. Siegel, and P. Rossi. "Occupational Prestige in the United States 1925-1963. in R. Bendix and S.M. Lipset (eds.), Class, Status and Power. 2nd ed. New York: Free Press, 322-334, 1966.

Hoffman, C., and J. Reed. "When is Imbalance not Discrimination?" in Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity, co-edited by W.E. Block and M.A. Walker, The Fraser Institute, 1982.

Holmes, R.A. "Male-Female Earnings Differentials in Canada." The Journal of Human Resources, 11:109-117, 1976.

Hunter, Alfred A. Class Tells: On Social Inequality in Canada. Toronto: Butterworths, 1981.

Jencks, C. Inequality: A Reassessment of the Effects of Family and Schooling in America. New York: Basic Books, 1972.

Judek, S. Women in the Public Service. Ottawa: Queen's Printer, 1968.

Kalleberg, Arne L., and A.B. Sorenson. "The Sociology of Labor Markets." Annual Review of Sociology, 5:351-379, 1979.

Kerr, C. "The Balkanization of Labor Markets." in Paul Webbink, Labor Mobility and Economic Opportunity. Massachussetts Institute of Technology, 1954.

Marfels, C. Concentration Levels and Trends in the Canadian Economy, 1965-1973. A Report to the Royal Commission on Corporate Concentration 31, 1976.

McDonald, L. "Wages of Work: A Widening Gap Between Women and Men." Canadian Forum, April-May, 1975.

Mincer, J. "The Distribution of Labor Incomes: A Survey with Special Reference to the Human Capital Approach." Journal of Economic Literature, 8:1-26, 1970.

Mincer, J. Schooling, Experience and Earnings. New York: Columbia University Press, 1974.

Namboordiri, N.K., L.F. Carter and H.M. Blalock. Applied Multivariate Analysis and Experimental Design. New York: McGraw-Hill, 1975.

National Opinion Research Centre. "Jobs and Occupations: A Popular Evaluation." Opinion News, 9:3-13, 1947.

O'Connor, J. The Fiscal Crisis of the State. New York: St. Martin's, 1973.

Osberg, L. Economic Inequality in Canada. Toronto: Butterworths, 1981.

Ostry, S. The Female Worker in Canada. Ottawa: Dominion Bureau of Statistics, 1968.

Pineo, Peter C., and John Porter. "Occupational Prestige in Canada." Canadian Review of Sociology and Anthropology, 4:24-40, 1967.

Pineo, P.C., J. Porter, and H.A. McRoberts. "The 1971 Census and the Socioeconomic Classification of Occupations." Canadian Review of Sociology and Anthropology, 14(1):91-102, 1977.

Podoluk, J.R. Incomes of Canadians. Ottawa: Queen's Printer, 1968.

Robb, R. Edgecombe. "Earnings Differentials Between Males and Females in Ontario, 1971." Canadian Journal of Economics, 11(2):350-359, 1978.

Roberts, L.W. "Understanding Affirmative Action." in Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity, co-edited by W.E. Block and M.A. Walker, The Fraser Institute, 1982.

Robson, R.A.H., and M. Lapointe. A Comparison of Men's and Women's Salaries and Employment Fringe Benefits in the Academic Profession. A Study of the Royal Commission on the Status of Women in Canada, 1971.

Sahota, G.S. "Theories of Personal Income Distribution: A Survey." Journal of Economic Literature, 16(March):1-55, 1978.

Sowell, T. "Weber and Bakke, and the Presuppositions of Affirmative Action." in Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity, co-edited by W.E. Block and M.A. Walker, The Fraser Institute, 1982.

Spaeth, J.L. "Characteristics of the Work Setting and the Job as Determinants of Income." in Schooling and Achievement in American Society. ed. W.H. Sewell, R.M. Hauser, D.L. Featherman, and W.J. Cohen, New York: Academic, 161-178, 1976.

Stolzenberg, R.M. "Occupations, Labour Markets and the Process of Wage Attainment." American Sociological Review, 40:645-665, 1975.

Szymanski, A. "Sexism and Racism as Functional Substitutes in the Labor Market." Sociology Quarterly, 17:65-73, 1976.

Thurow, L.C. Poverty and Discrimination. Washington: The Brookings Institute, 1969.

Thurow, L.C. Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy. New York: Basic Books, 1975.

Villemez, W.J. "Male Economic Gain From Female Subordination: A Caveat and Reanalysis." Social Forces, 56(2):626-636, 1977.

Vonnegut, K. Jr. "Harrison Bergeron." in Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity, co-edited by W.E. Block and M.A. Walker, The Fraser Institute, 1982.

Williams, W. "On Discrimination, Prejudice, Racial Income Differentials, and Affirmative Action." in Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity, co-edited by W.E. Block and M.A. Walker, The Fraser Institute, 1982.

Zeller, Richard A., and Edward G. Carmines. Measurement in the Social Sciences. New York: Cambridge University Press, 1980.

Collection de documents de travail

Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Série A : L'égalité en milieu de travail
N° 6 Les secteurs économiques et la discrimination fondée sur le sexe au Canada : Critique et vérification des théories de Block et Walker ...de nouvelles preuves

Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Série A : L'égalité en milieu de travail
Nº 6 Les secteurs économiques et la discrimination fondée sur le sexe au Canada : Critique et vérification des théories de Block et Walker ...de nouvelles preuves

Préparé pour le
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Travail Canada
Par :
Margaret A. Denton
Social Data Research Ltd.
Hamilton (Ontario)
et
Alfred A. Hunter
Université de Waterloo
Mai 1982

Nota : Les opinions émises par les auteurs ne reflètent pas nécessairement les vues de Travail Canada.

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

N° de catalogue
de Travail Canada

L24-1118/84F

Also available in English under the title
Economic Sectors and Gender Discrimination
in Canada: A Critique and Test
of Block and Walker ... and
Some New Evidence

Distribué par le:

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

N° de cat. L 39-21/6-1984F

ISBN 0-662-92595-5

Imprimé au Canada

Les auteurs savent gré à Christine Kluck Davis de leur avoir fourni de précieux renseignements et à Brenda Jean Mussey d'avoir dactylographié le présent rapport et de leur avoir apporté son aide tout au long de leur travail.

Avant-propos

Dans son ouvrage intitulé Memories and Studies, William James cite Thomas Huxley qui, parlant du théoricien social du 19e siècle, Herbert Spencer, a dit : " Selon Spencer, une tragédie se définit comme le spectacle de la destruction d'une déduction par un fait. " (Traduction).

La présente étude traite de la portée et de la nature de la discrimination fondée sur le sexe qui s'exerce sur le marché du travail au Canada. Elle voudrait inciter à l'adoption de politiques et de pratiques commerciales bien inspirées. Ces questions sont très importantes dans notre pays aujourd'hui, car un grand nombre de politiques gouvernementales sur l'égalité des droits, déjà en vigueur ou à l'état de projets, reposent sur des notions de discrimination qui ont été attaquées avec force par un groupe d'économistes et de sociologues, dans une publication parrainée par le Fraser Institute et intitulée Discrimination, Affirmative Action, and Equal Opportunity (Block et Walker, 1982). Si les critiques théoriques de ces auteurs sont plausibles et si leurs analyses de données sont valables, le gouvernement canadien devra repenser sérieusement ses programmes de lutte contre la discrimination. Il importe donc d'examiner à fond ces critiques et ces analyses, et de les évaluer empiriquement à l'aide de toutes les autres données dont on peut disposer.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Aperçu de l'ouvrage de Block et Walker	1
Théorie néo-classique de l'économie et discrimination fondée sur le sexe	4
Hypothèses fondamentales de la théorie néo-classique de l'économie et de la théorie du capital humain	4
Critique de la théorie néo-classique et de la théorie du capital humain	7
Prétentions et données	12
Preuves de Block et Walker	13
Discrimination salariale fondée sur le sexe au Canada	21
Les nouvelles preuves tirées de l'enquête sur la mobilité au Canada :	
Vérification des théories de Block et Walker	27
Données et méthodes	28
Constatations	33
Les différentes théories sur la discrimination salariale fondée sur le sexe	47
Conclusion	52
Annexe A	55
Renvois	59
Bibliographie	65

Aperçu de l'ouvrage de Block et Walker

L'ouvrage de Block et Walker constitue un recueil d'articles de plusieurs auteurs sur la discrimination fondée sur le sexe, la race ou le groupe ethnique qui s'exerce sur le marché du travail, ainsi que sur le bien-fondé et l'efficacité des programmes d'action positive. À l'exception de deux documents, soit une version abrégée de l'ouvrage de Gary S. Becker intitulé The Economics of Discrimination (1957) et une nouvelle de Kurt Vonnegut fils, tous les textes ont été écrits expressément pour cet ouvrage.

L'ouvrage commence par une brève introduction des deux économistes Block et Walker, qui occupent respectivement les postes d'économiste principal et de directeur du Fraser Institute.Viennent ensuite deux chapitres écrits respectivement par Thomas Sowell et Walter Williams, des économistes, et portant sur la discrimination et l'action positive aux États-Unis. Le chapitre suivant de W.E. Block, analyse la discrimination et l'action positive en insistant particulièrement sur la discrimination salariale fondée sur le sexe au Canada. Ces textes sont suivis d'une analyse théorique originale de la discrimination, par l'économiste Gary S. Becker, d'une critique des programmes d'action positive par Lance W. Roberts, sociologue, d'un chapitre de Carl Hoffmann et John Reed, sociologues, traitant d'une étude des possibilités d'avancement des employés de bureau, hommes et femmes, dans une division de l'une des grandes sociétés répertoriées par la revue américaine Fortune Double Directory of the 500 Largest Industrial Corporations et du succès qu'ils ont obtenu. En dernier lieu on pourra lire la nouvelle de Vonnegut.

Comme nous nous attachons à recueillir des preuves et des explications au sujet de la discrimination selon le sexe sur le marché du travail au Canada, il serait inutile d'étudier en détail chacune des contributions de Block et Walker. Certaines portent sur la discrimination raciale ou ethnique aux États-Unis et elles s'éloignent donc doublement de notre sujet, car elles portent sur des catégories sociales et un pays différents de ceux qui nous préoccupent. D'autres portent sur le caractère moral et l'efficacité des programmes d'action positive et, si ces questions suivent de près celles de la nature et la portée de la discrimination fondée sur le sexe, elles n'en sont pas moins distinctes. Toutefois, dans plusieurs contributions il convient de considérer a) les arguments théoriques qu'elles invoquent pour rendre compte de la discrimination fondée sur le sexe et b) les preuves empiriques recueillies à cet égard. Les chapitres de Becker, de Block et d'Hoffman et Reed méritent donc toute notre attention. En outre, Sowell présente une brève analyse certaines données américaines sur les différences de revenu et l'état civil des hommes et des femmes, qui se doit d'être commentée. Williams aussi utilise des données américaines, mais il traite essentiellement du revenu selon la race ou le groupe ethnique. L'essai de Roberts porte exclusivement sur les programmes d'action positive. Quant à la nouvelle de Vonnegut, il s'agit d'une fiction et on peut l'apprécier ou non.

Les auteurs qui ont contribué à l'ouvrage de Block et Walker soutiennent essentiellement les trois points suivants :

1. les employeurs qui font de la discrimination dans l'embauchage, la rémunération ou les promotions doivent subir les conséquences des préférences qu'ils marquent (Block et Walker, p.9); c'est

pourquoi cette forme de discrimination ne résiste pas longtemps, du moins sur les marchés concurrentiels. La discrimination existe et se maintient dans la partie du secteur privé qui est dominée par un petit nombre de grandes sociétés ou dans le secteur public, où n'existe généralement aucune concurrence, c'est-à-dire dans les situations d'oligopole ou de monopole. Sur les marchés où il y a peu ou pas de concurrence, il est impossible de mesurer les profits et les pertes qu'entraîne la discrimination (Block et Walker, p. xvi). Par conséquent, même si la discrimination est également coûteuse sur les marchés oligopolistiques, aucune force économique naturelle ne peut la limiter ou l'éliminer*.

2. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'être engagées ou promues à des postes bien rémunérés. Cependant, cela tient en grande partie à ce que du point de vue économique, l'institution du mariage favorise les hommes et défavorise les femmes et non à une discrimination de la part des employeurs. C'est donc dire que l'effet asymétrique du mariage qui entraîne un accroissement des gains des hommes et une diminution de ceux des femmes (Block et Walker, p.xvii) constitue l'un des principaux facteurs déterminant de l'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes.
3. Pour les raisons énoncées en 1 et 2, les monopoles du secteur public et les quotas d'emploi, ainsi que la législation sur la rémunération égale pour un travail égal et sur le salaire minimum gênent le fonctionnement des marchés concurrentiels, et, partant,

---

*Cette présomption est fondée sur The Economics of Discrimination, par Gary Becker, University of Chicago Press, 1957.

nuisent aux groupes défavorisés. Par conséquent, c'est la sphère politique et non la sphère économique que les groupes minoritaires ou dénués de pouvoirs ont le plus à craindre. (Block et Walker, p. xviii).

En résumé, compte tenu de ces trois points, il faut se poser deux questions : Quelles sont les hypothèses théoriques de base ? et quelles en sont les preuves empiriques ?

Théorie néo-classique de l'économie et discrimination fondée sur le sexe

Hypothèses fondamentales de la théorie néo-classique de l'économie et du capital humain

Les conclusions auxquelles en arrivent les auteurs cités dans Block et Walker au sujet de la discrimination sont tirées d'une version de la théorie néo-classique de la micro-économie qui englobe une des applications de cette théorie, soit la " théorie du capital humain ". En bref,

> la micro-économie considère le marché du travail comme n'importe quel autre marché où le prix constitue le mécanisme de rétablissement à court terme. Chacun vend et achète des compétences dans un contexte de vente aux enchères où le prix d'équilibre permet de rétablir le marché, de sorte que ni les vendeurs ni les acheteurs sont insatisfaits. A long terme, la minimisation des coûts du côté de la demande et la maximisation des gains du côté de l'offre déterminent les fluctuations dans les courbes de l'offre et de la demande. (Thurow, 1975, p. 51) (Traduction)

On présume, entre autres choses, qu'il y a une concurrence illimitée entre les entreprises et les travailleurs où ces derniers sont libres de se déplacer d'un endroit à l'autre, à la recherche des conditions économiques les plus avantageuses.

La théorie du capital humain, c'est une interprétation de la théorie néo-classique de l'économie qui explique les "investissements" que les gens font en eux-mêmes (d'où l'expression capital "humain"), en

échange de gratifications; l'auteur qui s'y est le plus intéressé est Becker (1957, 1964, 1982). Selon les hypothèses de cette théorie,

> les investissements dans les compétences de travail sont équivalents aux investissements dans les usines et le matériel, et le même calcul s'applique dans les deux cas. Les particuliers investissent jusqu'à ce que le taux de rendement des investissements humains et du matériel soit ramené au taux d'intérêt du marché. Les prix rétablissent l'équilibre du marché à court terme et fournissent des indices concernant l'investissement à long terme. La théorie de la productivité marginale de la distribution s'applique dans ce cas. (Thurow, 1975, pp.51 et 52) (Traduction)

Selon la théorie néo-classique de l'économie et du capital humain, les femmes ne reçoivent pas un salaire inférieur à celui des hommes en raison d'une discrimination exercée par les employeurs. Les hommes et les femmes présentent plutôt un grand nombre de caractéristiques différentes tant sur les plans économique et scolaire, que sociologique; ces caractéristiques entraînent chacune des effets indépendants, provoquant une hausse du revenu des hommes et une baisse de celui des femmes (Block, p. 108). Block observe parallèlement que :

> Quelle que soit l'importance de ces variables, là n'est pas le principal facteur du prétendu " écart " entre les gains des hommes et ceux des femmes. Il faut plutôt parler de l'état civil et des effets asymétriques du mariage sur les gains des hommes et femmes.En effet, le mariage accroît les gains des hommes et réduit ceux des femmes.
>
> Il y a à cela plusieurs explications. Les femmes assument une part disproportionnée du soin des enfants et des travaux ménagers par rapport à leur mari. Elles sont plus susceptibles de quitter leur travail si leur conjoint obtient un meilleur poste ailleurs, interrompre leur carrière pour se consacrer à leur famille, d'accorder plus d'importance à leur foyer et à leur famille qu'à leur emploi ou profession, et même de garder sciemment leur revenu au-dessous de celui de leur conjoint. (p. 108) (Traduction)

En fait, les employeurs qui exercent de la discrimination à l'égard d'une certaine catégorie de personnes en ne les engageant tout simplement pas, en les payant moins ou en leur refusant des promotions le font au risque de

perdre des bénéfices ou, à la limite, de faire faillite. S'ils refusent d'embaucher une certaine catégorie de candidats, certains de leurs concurrents les engageront à un salaire moindre et récolteront les avantages que procure une main-d'oeuvre à bon marché. S'ils n'engagent ces mêmes personnes qu'à des salaires inférieurs ou s'ils tardent à leur donner de l'avancement, les intéressés se laisseront attirer ailleurs par des salaires supérieurs ou de meilleures possibilités d'avancement. Dans l'un ou l'autre de ces cas, les employeurs qui font de la discrimination paient ce droit qu'ils s'accordent, et la discrimination ne demeurera imperfection du marché qu'à court terme.

Selon l'analyse économique sous-jacente aux interprétations présentées dans le recueil de Block et Walker, la discrimination exercée à l'égard des femmes dans l'embauchage, la rémunération et les promotions est une pratique irrationnelle qui ne peut résister longtemps à la rationalité d'un marché ouvert. Par conséquent, la libre concurrence est considérée comme une bonne garantie d'égalité entre hommes et femmes dans la population active. Toutefois, les monopoles gouvernementaux et les démarches faites en vue de l'égalité des droits menacent la libre concurrence. Les lois sur le salaire minimum et le versement d'un salaire égal pour un travail égal gênent les employeurs qui rémunèrent leur personnel selon la valeur marchande de leur travail. Les quotas d'emploi empêchent les employeurs d'engager les meilleurs candidats pour occuper les postes offerts. Pour toutes ces raisons, les interventions gouvernementales visant à réduire ou à éliminer la discrimination produisent généralement l'effet opposé à celui escompté. Par conséquent, si les gouvernements souhaitent vraiment éliminer certains phénomènes comme la discrimination

salariale fondée sur le sexe, ils feraient mieux de s'attacher à conserver au marché sa liberté plutôt qu'à y introduire, à long terme, des imperfections.

Critique de la théorie néo-classique et de la théorie du capital humain

La simplicité formelle de la théorie néo-classique de l'économie et de celle du capital humain, qui en est l'adaptation, est attrayante. Également appliquées dans toute une gamme de secteurs des sciences sociales, autres que l'économique comme telle, qui, en apparence, ne sont pas reliés ces théories ont donné lieu à la publication d'une masse de documents empiriques. On peut se demander si certaines de leurs hypothèses centrales peuvent être soutenues et si elles expliquent certains phénomènes importants du marché du travail, notamment la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Essayons donc de définir quelques-unes des difficultés que crèent les hypothèses de la théorie néo-classique de l'économie et celle du capital humain. Premièrement, dans quelle mesure est-il raisonnable de supposer que les employeurs entre en concurrence sur un pied d'égalité les uns avec les autres quant au recrutement de leur personnel et qu'il en est de même pour les travailleurs qui cherchent un emploi ? En pratique, les économistes néo-classiques reconnaissent que la concurrence sur le vrai marché est " imparfaite ", de sorte que le noeud du problème consiste à déterminer si l'on peut considérer les marchés comme étant en situation de libre concurrence. Les tenants de cette théorie soutiennent que bien que le marché comporte des imperfections (par exemple, les oligopoles et les monopsones, les syndicats, les marchés du travail internes, les marchés du travail segmentés par profession, certains genres de lois, et ainsi de

suite ces imperfections n'invalident pas la théorie à long terme (Cain, 1975, 1976; Sahota, 1978). Ses détracteurs affirment qu'il ne s'agit que d'imperfections provisoires, mais d'un état de chose permanent qui rend impossible l'existence d'une concurrence parfaite et permet d'infirmer les prévisions de la théorie néo-classique (Gordon, 1972; Bowles et Gintis, 1975; Blaug, 1976; Kalleberg et Sorenson, 1979). Devons-nous prendre au sérieux l'idée avancée par certains auteurs (par exemple, O'Connor, 1973) selon laquelle il existe une économie double (ou tripartite) dont chaque élément a ses règles économiques propres ? Devons-nous croire que les syndicats protègent leurs membres de la concurrence ? Qu'un grand nombre d'entreprises ne cherchent que dans leurs propres rangs des candidats pour un grand nombre de leurs postes vacants ? Et que les économistes font face à la concurrence, les plombiers à celle d'autres plombiers, sans jamais que les économistes et les plombiers n'entrent en concurrence ? Cette question n'est pas encore résolue. Le problème tient à ce que la théorie néo-classique perd de son pouvoir de déduction lorsque l'hypothèse de la libre concurrence se relâche et à ce qu'il n'existe pas de vraie bonne théorie de la distribution des richesses économiques pour les marchés qui ne sont ni tout à fait concurrentiels ni tout à fait monopolistiques, c'est-à-dire les oligopoles. C'est pourquoi, par exemple, Becker écrit dans la préface de son modèle théorique que le gouvernement et les monopoles ne sont pas pris en compte pour le moment, parce que l'analyse se limite aux sociétés parfaitement concurrentielles (1982, p. 135).

En deuxième lieu, est-il plausible de supposer que le capital et la main-d'oeuvre reçoivent leurs produits marginaux ? Tout d'abord, cette supposition repose sur l'hypothèse préalable d'une concurrence parfaite.

Ensuite, la théorie de la productivité marginale est ambiguë. Par conséquent, elle est difficile à tester parce que certaines questions demeurent sans réponse. On se demande, par exemple, sur quelle période sont étalés les paiements liés les produits sont-ils effectués à la livraison du produit ? une fois par semaine ? une fois par mois ? une fois par année ? toute la vie ? et s'ils sont versés à des particuliers ou à des groupes (Thurow, 1975; Annexe A). De même, les tests directs de la théorie de la productivité marginale qui ont été tentés laissent généralement croire que la main-d'oeuvre reçoit moins que son produit marginal, tandis que le capital en reçoit plus (Thurow, 1969).

En troisième lieu, la théorie du capital humain en soi est censée traiter non seulement du rendement financier des investissements des travailleurs, mais également de leur rendement non financier ou " psychique ." Comme nous ignorons dans quelle mesure les avantages psychiques (par exemple, la satisfaction tirée du travail, le plaisir de vivre dans un certain quartier, une ville ou une province particulières, et ainsi de suite) contrebalancent le rendement financier, la théorie ne peut faire l'objet d'un test strict que si l'on présuppose que le désir de tirer des avantages psychiques de son emploi est identique chez tout le monde (Osberg, 1981, chapitre 7).

En quatrième lieu, peut-on considérer que les travailleurs sont tout à fait libres de se déplacer d'un lieu à un autre pour maximiser le revenu qu'ils tirent de leur emploi ? Il est évident qu'un grand nombre de personnes le font. (Canada, 1976). Il y a, toutefois, des obstacles majeurs à la mobilité des travailleurs. Tout d'abord, beaucoup de travailleurs rapportent un revenu complémentaire à leur famille, de sorte que déménager

implique qu'ils doivent quitter leur famille. De plus, un déménagement entraîne ses propres coûts, pécuniaires et autres. Ainsi le supplément de salaire assuré dans une autre ville peut ne pas suffire à contrebalancer les coûts du déménagement lui-même et, encore moins, les autres coûts non monétaires liés à l'éloignement des parents et amis, aux changements de mode de vie, et ainsi de suite. En outre, comme certaines régions du Canada sont essentiellement anglophones et d'autres, surtout francophones, il n'est pas toujours facile, voire possible, pour un membre d'une communauté linguistique d'accepter un emploi dans l'autre communauté. Il n'est pas évident que ces écarts par rapport à la mobilité parfaite sont suffisants en eux-mêmes pour que la théorie néo-classique de l'économie ne puisse pas s'appliquer à l'étude des marchés du travail nord-américains. Par contre, il est bien évident que la mobilité des travailleurs est loin d'être illimitées.

Non seulement la théorie néo-classique de l'économie et du capital humain est-elle problématiques au niveau des hypothèses, mais elle se révèle aussi incapable de bien expliquer certains grands phénomènes du marché du travail. Premièrement, c'est une théorie d'équilibre général et, partant, elle ne peut rendre compte du chômage endémique. En effet, si le chômage dépasse le niveau auquel on peut généralement s'attendre lorsque les travailleurs passent d'un emploi à un autre, on obtient une situation non conforme aux prévisions de la théorie néo-classique. Deuxièmement, les modèles de détermination des gains inhérents à la théorie du capital humain ne rendent compte que d'un écart de 15 p. cent dans les taux de salaire (Agarwal et Jain, 1978; Goyder, 1981). Malgré ce fait, la théorie du capital humain tend à mettre l'accent sur l'importance de certains facteurs

individuels faciles à mesurer, comme le niveau d'instruction officielle et l'expérience, au détriment relatif de certains éléments comme les influences du milieu familial et social, l'expérience préscolaire et non officielle, le genre d'instruction ou de formation, ainsi que les valeurs et les attitudes en tant que facteurs possibles de la productivité, et, par conséquent, des gains. Troisièmement, la théorie de la productivité marginale n'explique pas facilement les écarts de rémunération importants qui existent entre travailleurs de même profession ni pourquoi ces écarts proviennent, en partie du moins, des différences de salaire entre diverses industries, diverses régions du pays et, aux États-Unis à tout le moins, divers groupes raciaux de même qu'entre les sexes.

Le plus important pour la question qui nous préoccupe, c'est que la théorie néo-classique de l'économie et une du capital humain n'expliquent pas la discrimination persistante (fondée sur le sexe, la race ou toute autre particularité) exercée sur le marché du travail, car, si ses hypothèses sont valables, elles prévoient l'absence d'une discrimination à long terme. Si les hypothèses ne sont pas valables, la théorie ne tient tout simplement pas debout. Tout en rendant hommage à la théorie néo-classique (par exemple, en réimprimant une partie du travail de Becker, en empruntant libéralement certains de ses concepts et raisonnements, et ainsi de suite), Block, Walker et les autres auteurs de l'ouvrage qui nous concerne (et particulièrement Sowell et Williams) se rangent en fait, sans le vouloir, du côté de ses détracteurs quand ils soutiennent que certaines de ses hypothèses centrales, notamment celle critique de la concurrence parfaite, ne sont pas réalistes pour la plupart des marchés nord-américains. S'il en est ainsi, la théorie néo-classique de l'économie peut

difficilement servir de fondement scientifique pour critiquer des choses comme l'intervention du gouvernement dans l'économie (par l'adoption de programmes d'action positive, de lois sur le versement d'un salaire égal pour un travail égal, de lois sur le salaire minimum et de quotas d'emploi). Critiquer le monde parce qu'il n'est pas conforme aux principes d'une théorie conçue pour l'expliquer tient de l'idéologie et non de l'économie.

Prétentions et données

L'évaluation des prétentions de Block et Walker se fait en deux étapes. La première consiste à montrer (i) que les auteurs ne présentent aucune preuve de la discrimination salariale fondée sur le sexe dans différents secteurs de l'économie; (ii) que leur analyse des effets du mariage sur les gains des hommes et des femmes repose sur des comparaisons simplistes qui équivalent à présupposer que, si on les mettait sur un pied d'égalité du point de vue de leur état civil, on mettrait les hommes et les femmes aussi à égalité sur tous les autres plans liés au revenu; et (iii) que les données sur les différences de motivation entre les sexes présentées par Hoffmann et Reed sont produites à partir d'indicateurs qui ne satisfont pas aux normes minimales de mesure scientifique et d'un plan d'enquête unique qui ne convient pas à la tâche devant être menée à bien. À la deuxième étape, on fait un exposé de la documentation publiée au sujet de la discrimination salariale fondée sur le sexe au Canada, afin de montrer que, si les auteurs avaient profité des connaissances acquises dans le domaine, ils auraient tiré des conclusions qui, en général, seraient directement contraires à celles auxquelles ils sont arrivés.

Preuves de Block et Walker

(i) Plusieurs des auteurs présentent des données d'un genre ou d'un autre. Sowell ne fait pas lui-même d'analyse de données, mais il cite un certain nombre d'études américaines afin de prouver que même si, dans l'ensemble, les femmes sont défavorisées par rapport aux hommes au chapitre de la rémunération ou de l'avancement, ce n'est pas le cas, par contre des femmes célibataires si on les compare aux hommes célibataires: Williams tient compte du sexe dans son analyse des données du recensement américain, mais seulement dans le but de préciser l'incidence de la race sur le revenu, c'est-à-dire pour soutenir que les Noires n'ont pas un revenu inférieur aux Blanches, même si c'est le cas des Noirs par rapport aux Blancs, et non pour établir une comparaison comme telle entre hommes et femmes. Block analyse l'information provenant de plusieurs organismes gouvernementaux canadiens, afin de prouver essentiellement le même point que Sowell, c'est-à-dire que les hommes et les femmes qui n'ont jamais été mariés atteignent des taux de rémunération semblables, tandis que les femmes mariées, divorcées ou séparées ont des revenus de beaucoup inférieurs à ceux de leurs homologues masculins. Enfin, Hoffmann et Reed signalent que les commis et les commises d'une entreprise qu'ils ont étudiée avaient les mêmes chances de voir leurs demandes de promotion à des postes de supervision couronnées de succès. Ils ont remarqué parallèlement que les hommes étaient beaucoup plus susceptibles de rechercher de l'avancement même si, lorsqu'ils ont pris en compte l'état civil, ils n'ont trouvé aucune différence à cet égard chez les célibataires et des différences marquées (en faveur des hommes) chez les gens mariés.

Est-il vrai que les employeurs des marchés concurrentiels ne font pas de discrimination à l'égard des femmes ou des membres de certaines races ou groupes ethniques, dans l'embauchage, la rémunération ou l'avancement, alors que la discrimination constitue une caractéristique constante des oligopoles et des monopoles, et plus particulièrement du secteur public? C'est là le principal point que nous devons prouver si nous voulons que la grande conclusion tirée par Block et Walker, selon laquelle le gouvernement devrait axer ses efforts avant tout sur l'élimination de la discrimination dans le secteur public, ait un minimum de poids (Block et Walker, p. xvi). Il est cependant malheureux de constater qu'aucune espèce de preuve qui aurait permis de vérifier cette allégation n'est présentée ni analysée par l'un ou l'autre des collaborateurs de Block et Walker. Il est difficile d'exagérer l'importance de ce fait, puisqu'il signifie littéralement que tout l'édifice de leur argumentation ne repose sur aucune base empirique.

(ii) Les employeurs ont-ils de la discrimination à l'endroit des femmes, ou bien est-ce que le mariage place les femmes dans une situation de désavantage sur le marché, laissant supposer à tort qu'il y a discrimination de la part de l'employeur? Aussi bien Sewell (avec des données sur les États-Unis) que Block (à partir de renseignements sur le Canada) constatent que les gains des hommes et des femmes célibataires diffèrent peu, alors que le fossé s'élargit considérablement pour les personnes mariées. De plus, Hoffman et Reed révèlent que dans la division de la firme américaine qu'ils étudiaient, les candidats aux promotions, hommes et femmes, avaient des chances à peu près égales de réussite. Cependant, ce sont surtout les hommes qui cherchent à obtenir de l'avancement. Selon les

deux chercheurs, la raison en est que les femmes mariées sont fort peu enclines à faire ce qu'il faut pour progresser dans leur carrière, étant donné qu'elles doivent concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Sowell, Block, Hoffmann et Reed concluent tous, en se fondant sur les données qu'ils présentent, que les employeurs n'exercent aucune discrimination fondée sur le sexe, que le mariage constitue un handicap pour les femmes sur le marché du travail et que, souvent, l'on impute à la discrimination ce qui est en fait imputable au mariage.

Mais, se contenter de montrer, comme le font Sowell et Block, que les salaires des célibataires hommes et femmes ne diffèrent pas beaucoup, alors que les hommes mariés gagnent beaucoup plus que les femmes mariées, ce n'est pas prouver que les employeurs n'exercent aucune discrimination fondée sur le sexe. Car, lorsqu'on se base sur de telles affirmations, on présume qu'en établissant l'égalité entre les hommes et les femmes du point de vue de l'état civil, on peut l'établir à tous les autres points de vue. Or, le fait est que les célibataires hommes et femmes (tout comme les hommes et les femmes mariés), diffèrent de multiples façons qui distinguent leur expérience sur le marché du travail, notamment l'âge, l'instruction, la formation reliée à l'emploi, l'expérience acquise en cours d'emploi, les interruptions dans la carrière et ainsi de suite. Les employeurs font-ils de la discrimination en embauchant des hommes plutôt que des femmes? On ne peut répondre à cette question qu'en tenant compte de tous les écarts entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi. Les employeurs font-ils de la discrimination dans le choix des fonctions auxquelles ils font accéder hommes et femmes, au moment de l'embauchage et au moment de l'accord des promotions? Ici encore, il faut d'abord mettre les hommes et les femmes

sur un pied d'égalité, en fonction de chacune des variables pertinentes. Les employeurs font-ils de la discrimination au chapitre de la rémunération accordée aux hommes et aux femmes? De nouveau, on ne peut comparer utilement les travailleurs des deux sexes si l'on ne tient pas compte des autres différences pertinentes (y compris, dans ce cas, les fonctions) qu'il y a entre eux. Des comparaisons simplistes, comme celles qu'ont faites Sowell et Block, ne peuvent fournir de réponses claires à ces questions. Il s'agit là d'un principe élémentaire de l'analyse des données, que même un lecteur profane peut saisir. On peut seulement se demander pourquoi une telle évidence a échappé à deux économistes qui ont reçu une formation universitaire supérieure.

(iii) Enfin, il serait utile de savoir s'il existe entre la motivation des hommes et des femmes des différences qui freinent la carrière de ces dernières, comme le suggèrent Hoffmann et Reed. Malheureusement, leurs mesures de la motivation semblent présenter de sérieuses lacunes, et leur plan de recherche fondé sur une analyse transversale n'est pas conçu pour répondre à ce genre de question. Abordons d'abord la question des mesures.

Une série d'une vingtaine de questions posées à l'occasion d'une entrevue forme une partie essentielle de la recherche de Hoffmann et Reed. Les réponses à ces questions (on utilise la présentation dichotomique "oui-non") sont à leurs yeux une mesure de la force qui motive une personne à progresser dans sa carrière au sein de l'entreprise. Ils ont groupé les réponses à quatre de ces questions pour former ce qu'on appelle un "indice de motivation", bien qu'ils aient aussi fourni des résultats pour l'ensemble de questions. Les répondants qui ont indiqué qu'ils aspiraient à

faire partie de la haute direction, qu'ils renonceraient à leur horaire de travail préféré pour obtenir une promotion et qu'ils estimaient avoir le temps et les aptitudes nécessaires pour devenir chef de service ont été qualifiés de " hautement motivés " (p. 199). Hoffmann et Reed ont aussi demandé aux répondants s'ils seraient prêts à accepter une mutation comme condition d'une promotion, s'il préféraient le travail à temps partiel, s'ils s'attendaient à quitter la population active avant l'âge de la retraite, combien d'heures supplémentaires ils avaient effectuées au cours de l'année précédente, si, dans le passé, ils avaient d'eux-mêmes quitté le marché du travail, si eux ou leur conjoint seraient prêts à abandonner leur emploi dans le cas où l'autre serait appelé à déménager, quelle importance avait, aux yeux de la famille, leur emploi ou celui du conjoint, si leur nombre d'heures de disponibilité était restreint en raison de responsabilités familiales, s'ils se montraient intéressés à obtenir une promotion lorsque des avis de mutation étaient affichés et s'ils étaient disposés à accepter les promotions qui pouvaient leur être offertes.

Malheureusement, les méthodes de mesure suivies par Hoffmann et Reed s'éloignent beaucoup des pratiques reconnues en sciences sociales (Zeller et Carmines, 1980). Premièrement, il est essentiel de commencer par réunir des questions qui traitent très directement de ce qu'il faut mesurer, c'est-à-dire dont le <u>contenu</u> est <u>valide</u>. Ce qu'il faut mesurer, en l'occurence, c'est le désir de progresser au sein de l'entreprise, comme en témoigne le comportement (verbal et autre) de l'individu. Or, il faut bien avouer que c'est seulement par la plus charitable des interprétations qu'on peut voir dans la plupart des questions énumérées ci-dessus un lien, même indirect, avec le "désir de progresser". Les questions au sujet des

aspirations s'en rapprochent peut-être, mais la façon dont elles sont formulées importe énormément (par exemple, pour parler d'"idéal", d'"espoirs réalistes", et ainsi de suite). Hommes et femmes diffèrent peu dans leurs idéaux et beaucoup dans leurs espoirs réalistes. Les spécialistes des sciences sociales doivent établir une distinction très claire entre les désirs actifs et les fantasmes ou les perceptions justes. Étant donné que Hoffmann et Reed ne donnent aucun renseignement sur la formulation des questions, on ne peut guère considérer comme plus que suggestives les données qu'ils présentent sur les "aspirations". Quant aux autres questions, le seul lien qui semble les unir, c'est qu'elles sont chargées de préjugés contre les femmes mariées qui ont de jeunes enfants. Ce sont les femmes qui portent les enfants et il est donc normal qu'elles soient plus nombreuses à quitter pendant un certain temps la vie active. Ce sont les femmes qui font le gros des travaux ménagers et qui s'occupent des enfants; il est donc normal qu'elles soient plus nombreuses à considérer les responsabilités ménagères comme une limite au temps qu'elles peuvent consacrer à un emploi rémunéré, à préférer le travail à temps partiel et à éviter les heures supplémentaires. Ce sont les femmes qui sont le moins payées; il est donc normal qu'elles soient plus nombreuses à abandonner leur situation si leur conjoint est muté et à estimer le poste de leur conjoint plus important que le leur pour le bien-être de la famille. Mais ce que tout cela a à voir avec la motivation est très obscur.En fait, on pourrait tout aussi bien soutenir que les travailleuses qui ont des enfants et des charges ménagères sont hautement motivées.

Deuxièmement, même si les questions avaient été acceptables, la prochaine étape aurait normalement dû consister à effectuer des tests en

bonne et due forme, pour vérifier si elles permettaient toutes de mesurer effectivement la même variable sous-jacente, c'est-à-dire si elles étaient unidimensionnelles. Les questions admissibles pourraient être combinées pour former une échelle dont on pourrait évaluer la fiabilité. Une échelle est fiable si, appliquée de façon répétée au même et ou événement, elle donne régulièrement le même résultat. Il semble que Hoffmann et Reed n'aient pris aucune de ces précautions; ils se sont contentés de choisir arbitrairement quatre questions parmi les vingt qui composaient l'entrevue pour en faire une échelle dont la validité est contestable et dont la dimension et la fiabilité sont inconnues. En outre, il n'est guère recommandable de poser des questions exigeant une réponse nette et bien tranchée (" oui-non ") et de partager ainsi l'échelle elle-même, surtout en faisant une distinction entre les gens qui répondent "oui" à toutes les questions de la série et ceux qui répondent "non" à l'une ou plusieurs d'entre elles.Il serait intéressant de savoir pourquoi Hoffmann et Reed ont procédé de cette façon car la méthode qu'ils ont utilisée pour construire leur échelle viole les règles les plus élémentaires de la mesure scientifique.

De plus, Hoffmann et Reed ont utilisé le plan de recherche sans doute le plus faible qu'il leur était possible de choisir pour répondre au genre de questions qu'il voulaient poser, bien que ce genre d'enquête dont l'échantillon est limité possède un avantage énorme, puisqu'il permet de tenir compte des facteurs extérieurs qui risquent de brouiller les résultats des enquêtes de grande envergure. En bref, Hoffmann et Reed cherchent à démontrer que les écarts de motivation entre les hommes et les femmes expliquent les différences observées dans le progrès de leur carrière au sein de l'entreprise. Même en supposant que les mesures de la motivation

utilisées par ces deux chercheurs fussent valides et fiables, il aurait fallu, pour produire des données convaincantes sur cette question, opter pour un plan de recherche longitudinal, où les mêmes personnes font l'objet d'une enquête à deux ou trois points dans le temps, et non une analyse transversale, où elles ne répondent qu'une seule fois aux questions. À tout le moins, les chercheurs doivent nous prouver que les commis sont plus motivés que les commises, que des commis hautement motivés ont de meilleures chances d'être promus que des commis moins motivés, et que, s'il y a des écarts dans la fréquence de promotion des commis et des commises hautement motivés, ces écarts sont minimes. En fait, tout ce qu'ils nous montrent, c'est que les commis et les commises répondent différemment à une série de questions qui semblent chargées de préjugés à l'égard des femmes mariées qui ont de jeunes enfants. Cependant, les réponses des superviseurs, hommes et femmes, sont analogues, ce qui n'a rien d'étonnant, puisque les probabilités de mariage et de maternité sont beaucoup plus élevées pour les commises que pour les superviseurs de sexe féminin.

Plusieurs des auteurs qui ont contribué à l'ouvrage de Block et Walker présentent ensuite des preuves à l'appui de l'allégation suivante: l'institution du mariage assure aux hommes des avantages financiers et pénalise les femmes. Malheureusement, ces preuves s'appuient sur un postulat dont il est facile de démontrer la fausseté et qui se résume ainsi: en assurant l'égalité des hommes et des femmes au chapitre de l'état civil, on leur assure l'égalité sur tous les points qui ont une importance sur le plan financier (Sowell, Block), ou bien elles sont à peu près impossibles à interpréter en raison des mesures et des plans de recherche utilisés (Hoffmann et Reed).

Discrimination salariale fondée sur le sexe au Canada

Alors que Block cite les grandes études canadiennes dans son analyse des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, il n'en fait pas la base de ses allégations. On passera donc rapidement en revue les conclusions des études empiriques sur l'inégalité des revenus des hommes et des femmes au Canada, puis l'on en discutera en regard des allégations selon lesquelles (i) sur les marchés concurrentiels, les employeurs n'exercent pas de discrimination à l'égard des femmes (la discrimination s'exerce plutôt sur les marchés non concurrentiels du secteur privé ou dans le secteur public) et (ii) sur les marchés concurrentiels, les écarts entre les salaires des hommes et ceux des femmes résultent du fait que l'institution du mariage favorise les hommes et nuit aux femmes, et non du fait que les employeurs font de la discrimination.

Un examen des études sur l'inégalité entre les revenus des hommes et ceux des femmes révèle que deux méthodes sont utilisées pour mesurer l'étendue de la discrimination salariale. La première, que Agarwal et Jain (1978) appellent la "méthode de l'échantillonnage", suppose une comparaison entre les gains des hommes et ceux des femmes qui occupent des emplois identiques dans la même entreprise, ont des qualifications et un rendement identiques et ont à leur crédit le même nombre d'heures travaillées (voir, par exemple, Gunderson, 1975). Quand on parle de discrimination au niveau des gains, il s'agit donc de l'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes. La deuxième méthode appelée "méthode de rajustement", consiste à calculer de simples rapports entre les gains des hommes et des femmes, à partir de données fragmentaires individuelles, puis à les rajuster (c'est-à-dire à les recalculer) lorsque les deux groupes sont mis sur un pied

d'égalité en fonction de critères qui influent sur les gains, par exemple, l'âge, l'instruction, la profession, et ainsi de suite. Les conclusions sur la discrimination salariale sont tirées des rapports rajustés; ainsi, plus le rapport des gains entre les femmes et les hommes est élevé, moins il y a de discrimination salariale fondée sur le sexe (voir, par exemple, Ostry, 1968; Gunderson, 1975; Holmes, 1976; Robb, 1978; Goyder, 1981).

Le pourcentage d'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes que l'on attribue à la discrimination diffère d'une étude à l'autre, suivant les facteurs particuliers que l'on a fait intervenir dans le modèle et la valeur de la mesure. Robb (1978) a constaté que l'écart entre les gains allait d'environ 50 p. cent dans les simples comparaisons hommes-femmes à environ 15 p. cent, dans les comparaisons entre les femmes célibataires âgées d'au moins trente ans et tous les hommes; dans ce dernier cas l'égalité est assurée sur le plan de diverses caractéristiques personnelles, de la profession et de l'industrie. Dans une revue des études empiriques sur les écarts entre les gains des Canadiens et ceux des Canadiennes, Agarwal et Jain (1978), estiment que les écarts imputables à la discrimination vont de 8 à 44 p.cent, ce qui fait une moyenne de 23 p. cent.

Peu d'études empiriques ont été faites au Canada sur la discrimination salariale fondée sur le sexe, et celles dont on dispose sont souvent limitées à certains secteurs économiques ou à certains groupes professionnels. Par exemple, Judek (1968) et Archibald (1970) fournissent des données sur les écarts entre les gains des hommes et ceux des femmes dans le secteur public, mais ils n'indiquent pas les facteurs auxquels ils peuvent être attribués. Robson et Lapointe (1971) et Henshel (1973) comparent les

professeurs d'université, hommes et femmes, en fonction de leurs diplômes et de leur productivité et prouvent que l'écart entre les gains persiste. Holmes (1976) conclut, à partir de données de l'Enquête de 1967 sur les finances des consommateurs que la discrimination salariale fondée sur le sexe varie selon le niveau d'instruction. D'autres études s'appuient sur les données du recensement pour illustrer les écarts entre les revenus des hommes et ceux des femmes, mais ne fournissent aucune précision sur certaines variables essentielles, telles que le milieu familial ou l'expérience acquise sur le marché du travail (voir Ostry, 1968; Podoluk, 1968; Gunderson, 1979; Robb, 1978). L'étude de Goyder (1981) sur les écarts entre les revenus des hommes et ceux des femmes est la plus complète qui ait été effectuée au Canada jusqu'ici. Par suite d'un rajustement effectué en fonction du niveau d'instruction, du statut professionnel, du choix entre le travail à temps partiel et le travail à plein temps et du fait que les femmes ont tendance à interrompre sporadiquement leur carrière, il a conclu que le revenu moyen de la main-d'oeuvre féminine équivalait à environ 68 p. cent du revenu moyen de la main-d'oeuvre masculine. Quant à l'étude menée par Gunderson (1975) sur les répercussions des lois garantissant une rémunération égale pour les hommes et les femmes, elle est unique en son genre. Le chercheur a été en mesure d'établir un parallèle entre des hommes et des femmes exerçant certaines fonctions dans des entreprises, en vue d'évaluer l'étendue de la discrimination salariale qui s'exerce contre les femmes. Selon ses conclusions, les salaires des hommes excèdent ceux des femmes de 22 p. cent, à des postes comportant des fonctions identiques. Par conséquent, même s'il existe quelque incertitude quant à l'ampleur de la discrimination salariale au Canada, il fait peu de doute qu'elle existe.

On peut sans peine soutenir qu'au moins certains des écarts signalés dans les études mentionnées précédemment ne sont pas imputables à une discrimination salariale pratiquée par les employeurs, mais bien à des facteurs de productivité dont ces modèles en tiennent pas compte. Cependant, on ne peut prétendre qu'ils sont entièrement imputables à ces facteurs, car un certain nombre des études en question tentent de cerner les mécanismes réels qui produisent ces écarts entre les gains. De façon générale, ces études montrent que les processus de gain des hommes et des femmes (soit les barèmes en fonction desquels ils sont rémunérés) sont assez différents à plusieurs égards. De façon plus particulière, lorsqu'on met les hommes et les femmes sur un pied d'égalité en regard de plusieurs autres facteurs reliés à leurs gains, on s'aperçoit que les hommes gagnent plus que les femmes pour chaque année d'étude additionnelle (voir, par exemple, Holmes, 1976; Robb, 1978; Boyd et Humphreys, 1979), pour échelon grave dans la hiérarchie (Boyd et Humphreys, 1979; Goyder, 1981), pour chaque année d'expérience additionnelle (Robb, 1978; Boyd et Humphreys, 1979), et pour chaque année qu'ils ont de plus sur le plan de l'âge (Goyder, 1981). C'est-à-dire que, pour chacun de ces facteurs reliés aux gains, les hommes reçoivent une rémunération plus élevée que les femmes. Ces écarts de rémunération expliquent la plupart sinon la totalité des écarts entre les gains des hommes et ceux des femmes qui travaillent à plein temps. Boyd et Humphreys (1979), par exemple, ont conclu que, si les femmes autochtones qui travaillent à plein temps obtenaient la même rémunération que les hommes pour les mêmes caractéristiques ou facteurs déterminants des gains, elles auraient presque des revenus identiques. Le

fait que l'on puisse démontrer que les femmes reçoivent une rémunération inférieure à celle des hommes constitue non seulement une preuve solide attestant que les employeurs font preuve de discrimination à leur égard, mais traduit également une des formes prises par cette discrimination. Enfin, un nombre bien plus considérable de femmes que d'hommes ne travaillent pas à plein temps, de sorte et il s'agit là d'une autre différence importante entre les processus de gain des uns et des autres.

Que les revenus gagnés par les femmes dépendent énormément du temps (du nombre d'heures par semaine et de semaines par année) qu'elles consacrent à un emploi, ce qui n'est pas le cas pour les hommes, que penser, alors, de la prétention selon laquelle il y aurait moins de discrimination fondée sur le sexe sur les marchés concurrentiels du secteur privé que dans le secteur public ou sur les marchés non concurrentiels du secteur privé? Sur ce point, les données publiées ne sont ni abondantes ni convaincantes, mais, comme aucun des collaborateurs de Block et Walker ne présente la moindre preuve, on peut au moins tenter de vérifier leur affirmation. À l'aide de données recueillies en 1973 sur un échantillon national d'autochtones du Canada travaillant à plein temps, Boyd et Humphreys (1979) ont constaté que, lorsqu'on mettait les hommes et les femmes sur un pied d'égalité en regard d'une gamme de variables reliées aux gains, l'écart entre les revenus des femmes et ceux des hommes était <u>plus considérable</u> sur les marchés concurrentiels et non concurrentiels du secteur privé que dans le secteur public. Et, en comparant la rémunération obtenue par les travailleurs en regard de divers facteurs déterminants des gains et ce, sur les trois marchés, les deux chercheurs ont démontré que les écarts entre

les hommes et les femmes sur ce point étaient plus faibles sur le marché du secteur public que sur les marchés concurrentiels et non concurrentiels du secteur privé. De fait, la différence est dans son ensemble considérable: dans la fonction publique, les femmes reçoivent en moyenne 80 p.cent des gains des hommes, au lieu d'environ 60 p.cent dans le secteur privé. Ainsi, dans chaque cas, les données contredisent l'affirmation citée plus haut.

Enfin, que penser de l'opinion selon laquelle ce qui peut sembler à première vue de la discrimination sur les marchés concurrentiels vient plutôt de ce que l'institution du mariage favorise les hommes et défavorise les femmes? Il existe un certain nombre d'études sur l'inégalité des revenus, qui prennent en considération l'influence de l'état civil sur les gains. Les gains des femmes célibataires se rapprochent des gains moyens des hommes (voir, par exemple, Podoluk, 1968; Ostry, 1968; Canada, 1970; Gunderson, 1975, 1976), mais il reste qu'en dépit de leur expérience et de leur instruction, elles sont toujours moins bien rémunérées que les hommes et qu'elles ont un statut professionnel inférieur au leur. (Robb, 1978: 359). Les hommes célibataires semblent désavantagés sur le plan financier par rapport aux hommes mariés (Robb, 1978; Goyder, 1981), mais la différence n'est pas aussi évidente entre les femmes mariées et les femmes célibataires. Robb a observé que les femmes mariées de son échantillon ontarien gagnaient moins que les femmes célibataires, même lorsqu'elle les mettait sur le même pied en regard d'un certain nombre de variables reliées au revenu. Cependant, Goyder (1981), utilisant un échantillon national, a observé qu'il n'existait aucun écart de revenu entre les femmes mariées et les femmes célibataires qui se trouvaient sur un pied d'égalité au niveau

de l'instruction, du statut professionnel, des heures de travail et de la continuité de la carrière. En outre, lorsqu'on met les deux sexes sur un pied d'égalité en regard de ces mêmes facteurs, on constate que le nombre d'enfants et le revenu gagné ne sont pas reliés. On peut donc conclure que les femmes mariées gagnent moins d'argent que les célibataires, essentiellement parce qu'elles travaillent moins d'heures par année, qu'elles interrompent plus souvent leur carrière et ont donc moins d'années d'expérience que les femmes célibataires, et non parce que le mariage les démotive ou les porte à préférer conserver leur revenu à un niveau inférieur à celui de leur mari.

Il semble clair que, si Block avait vérifié et utilisé systématiquement les données des études sur les écarts entre les gains des hommes et ceux des femmes au Canada, il n'aurait pas conclu que la discrimination contre les femmes s'exerce moins sur les marchés concurrentiels que sur les marchés non concurrentiels, ou que l'institution du mariage diminue l'ambition des femmes sur le plan financier. Par contre, comme la question reste en suspens, il est primordial d'examiner d'autres preuves pour pouvoir vérifier à fond la validité des conclusions de Block et Walker.

Les nouvelles preuves tirées de l'enquête sur la mobilité au Canada: Vérification des théories de Block et Walker

Les résultats des études canadiennes sur les écarts entre les gains des hommes et ceux des femmes ne confirment pas de façon évidente les principaux points de vue que défendent les auteurs des études rassemblées par Block et Walker. Dans la présente section, nous soumettrons ces points de vue à d'autres vérification d'ordre empirique, à l'aide de renseignements tirés d'un échantillon national d'hommes et de femmes ayant un emploi.

Données et méthodes

Nos données sont tirées de l'enquête sur la mobilité au Canada, une enquête nationale qui complétait l'Enquête mensuelle sur la population active de juillet 1973 et qui avait pour objet d'étudier les tendances de la population canadienne au chapitre de la mobilité[1]. Ce sont les données les plus utiles que nous puissions obtenir au Canada pour étudier les disparités salariales entre les hommes et les femmes à l'échelle nationale, car elles contiennent des renseignements individuels sur le plus grand ensemble de caractéristiques (ou facteurs déterminants des gains) qui ait été réuni au Canada jusqu'ici. L'échantillon de l'étude sur la mobilité était composé de 23 116 femmes et de 21 753 hommes, ce qui donne au total 44 869 personnes[2]; cependant, un bon nombre des répondants n'occupaient pas un emploi rémunéré en dehors de la maison. Étant donné que le présent document concerne les écarts entre les sexes sur le plan du travail rémunéré, nous avons choisi, aux fins de notre analyse, un sous-ensemble de personnes exerçant un activité lucrative ou travaillant contre rémunération. Ce sous-ensemble comprend seulement les personnes qui ont affirmé qu'elles exerçaient un emploi pendant la semaine de référence (comme l'indique l'Enquête sur la population active) et avait tiré un revenu d'un emploi en 1972 (comme l'indiqué l'étude sur la mobilité)[3]. Il en est résulté un échantillon composé à 30,6 p.cent de femmes et à 74,5 p.cent d'hommes, ce qui donne un total de 23 307 répondants exerçant une activité lucrative. Dans la plupart des études sur les écarts de revenu entre les deux sexes, les chercheurs restreignent leur analyse aux femmes dont l'expérience sur le marché du travail ressemble le plus à celle des hommes, soit les femmes célibataires, les femmes âgées de 30 à 44 ans, les femmes

employées à plein temps, et ainsi de suite. Cependant, pour bien comprendre les disparités salariales entre les hommes et les femmes, il faut élargir l'objet de notre étude et y inclure toutes les femmes qui occupent un emploi rémunéré. Par conséquent, cet échantillon de personnes exerçant une activité lucrative inclut tous les répondants qui travaillaient à plein temps ou à temps partiel, de façon constante ou intermittente[4].

Dans la première section du présent document, nous avons souligné que, pour répondre à la question "les employeurs pratiquent-ils de la discrimination au niveau des salaires versés aux hommes et aux femmes ?", il ne suffit pas de faire de simples comparaisons entre les deux groupes, par exemple, entre les célibataires des deux sexes. Les hommes et les femmes qui sont sur un pied d'égalité en regard de l'état civil diffèrent néanmoins de bien des façons qui influent sur leurs gains. Pour arriver à déterminer s'il existe, de la part des employeurs une discrimination salariale à l'égard des femmes, il faut donc commencer par mettre les hommes et les femmes sur un pied d'égalité en ce qui a trait a leurs principales caractéristiques (ou facteurs déterminants des gains).

Le modèle que nous avons choisi pour établir les gains comprend un certain nombre de variables que les économistes et les sociologues considèrent comme d'importants facteurs déterminants, notamment des facteurs reliés au capital humain, soit le niveau de scolarité et l'expérience de travail[5]. De même, il est reconnu de façon générale que le rapport taux de rémunération-expérience de travail tend à diminuer après avoir atteint un sommet dans la carrière des individus, et cet effet est traduit dans le modèle par l'incorporation d'une variable, les années

d'expérience, au carré, qui est censée permettre de le cerner. Deux variables, considérées en sociologie comme d'importants facteurs déterminants des gains, sont également incluses dans le modèle: le statut de la première profession et celui de la profession actuelle[6]. Nous avons aussi intégré au modèle une mesure de la syndicalisation, car, si les travailleurs syndiqués gagnent, en moyenne, davantage que les travailleurs non syndiqués et si, au Canada, les femmes ont un taux de syndicalisation très inférieur à celui des hommes, ce peut être une des causes des écarts entre leurs revenus. La mesure de syndicalisation utilisée ici reflète le niveau de syndicalisation du secteur d'emploi[7].

Comme l'échantillon englobe toutes les catégories de personnes ayant un emploi, il faut inclure au modèle un certain nombre de variables de contrôle qui traduisent l'incidence des emplois à temps partiel et des emplois intermittents dans l'échantillon. Ceci inclut la mesure des heures travaillées par semaine et des semaines travaillées par année. En plus des deux mesures déjà mentionnées, soit les années d'expérience et les années d'expérience au carré, on a introduit dans le modèle une troisième variable concernant l'expérience, pour saisir l'effet qu'ont les interruptions de la carrière sur la détermination des gains. Elle permet de mesurer le temps passé dans la population active depuis la dernière interruption importante de la carrière et aussi d'exclure de l'échantillon les personnes qui n'ont jamais travaillé à plein temps sur le marché du travail, ou qui n'y sont jamais retournées à plein temps à la suite d'une interruption de leur carrière. L'âge constitue un autre facteur dont il faut tenir compte dans les comparaisons entre les hommes et les femmes, parce que sa corrélation avec le revenu est positive et que les taux d'activité des femmes varient

davantage au cours du cycle de vie que ceux des hommes. Comme nous l'avons noté plut tôt, les études portant sur les écarts de revenu entre les hommes et les femmes se limitent fréquemment à une analyse des données sur les personnes âgées de 30 à 44 ans ou des données concernant quelque autre groupe d'âge dans lequel les taux d'activité des hommes et des femmes sont en gros comparables, et ceci afin d'éliminer l'influence que pourraient avoir à ce chapitre les différences d'âge entre les hommes et les femmes. Dans cet échantillon, cependant, tous les groupes d'âges sont représentés, de sorte qu'il faut inclure l'âge comme variable de contrôle dans le modèle de détermination des gains. Les documents sociologiques sur le niveau des revenus (voir, par exemple, Featherman et Hauser, 1976; Jencks, 1972) laissent supposer que certaines caractéristiques du contexte social jouent un rôle important, soit directement, soit indirectement, dans le niveau des revenus. L'un de ces facteurs est la profession du père, qui semble avoir sur le revenu non seulement une influence directe, mais aussi une influence indirecte, à cause de son rôle au niveau de l'instruction et du statut professionnel. C'est-à-dire que les hommes et les femmes dont le père avait une situation professionnelle enviable ont tendance à gagner davantage que ceux dont le père exerçait une profession modeste, en partie parce que les pères des premiers sont plus instruits et ont une meilleure situation et en partie à cause des avantages professionnels dont jouissait leur père. C'est pourquoi une mesure du statut professionnel du père a été intégrée au modèle.

Vu que l'une des principales affirmations des auteurs cités par Block et Walker est que le mariage favorise les hommes et défavorise les

femmes sur le plan financier, on a également inclus dans le modèle une mesure de l'état civil.

Les données sur les revenus de 1972 ont été obtenues en posant la question suivante, dans l'étude sur la mobilité au Canada: "quel revenu (avant impôts) avez-vous tiré de votre emploi en 1972 (y compris salaires, pourboires, commissions, etc., ou, si vous exploitez votre propre ferme ou entreprise commerciale ou professionnelle, indiquez votre revenu net, après déduction des frais d'exploitation et avant impôts)?" On a demandé aux répondants de cocher l'une des 19 réponses codées au préalable[8].

La méthode utilisée pour étudier les facteurs déterminants des gains des hommes et des femmes est l'analyse par régression multiple. Des équations de régression distinctes ont été appliquées pour établir un modèle des processus par lesquels les hommes et les femmes atteignent un certain niveau de revenu. Cette technique produit pour chaque variable un coefficient qui indique le nombre d'unités de changement de la variable dépendante (gains) résultant d'une simple unité de changement dans une variable indépendante donnée et tenant compte de toutes les autres variables du modèle. Ces coefficients peuvent donc être considérés comme le rendement en rémunération par unité de chaque variable du modèle, tandis que les autres variables restent constantes. Par exemple, si le coefficient de la scolarité dans le modèle est de 180 $ pour les femmes, cela signifie qu'une femme qui a dix ans de scolarité recevra une moyenne d'environ 180 $ de plus par année que son homologue qui a neuf ans de scolarité, toutes caractéristiques par ailleurs étant égales. Ou, autrement dit, cela signifie que le rendement annuel par année de scolarité, pour les femmes, est de 180 $.

Constatations

Dans l'échantillon des personnes exerçant une activité lucrative, le revenu moyen des hommes et des femmes était, en 1972, de 8 472 $ et de 4 639 $ respectivement, l'écart observé étant de 3 833 $. Autrement dit, le revenu des femmes, cette année-là, correspondait à 55 p.cent du revenu des hommes. À quoi cet écart est-il dû? Il est dû à l'un ou l'autre des facteurs suivants, ou aux deux: l'existence, entre les hommes et les femmes, de différences dans les valeurs moyennes de certains facteurs déterminants des gains (ou attributs influant sur les gains) et de différences dans les barèmes sur lesquels les employeurs se fondent pour fixer la rémunération (ou processus de gain).

Examinons tout d'abord les différences moyennes observées en ce qui a trait aux facteurs déterminants des gains. Dans le tableau 1 figurent les valeurs moyennes observées chez les hommes et chez les femmes pour un ensemble donné de facteurs déterminants. Il en ressort clairement qu'il existe des différences, parfois considérables, entre les hommes et les femmes. Une comparaison des valeurs moyennes obtenues au chapitre de la plupart des facteurs déterminants révèle que les hommes sont beaucoup plus favorisés que les femmes. Les femmes travaillent moins de semaines dans une année et moins d'heures dans une semaine; elles sont, dans l'ensemble, plus jeunes, ont moins d'expérience sur le marché du travail, et sont plus nombreuses à avoir interrompu leur carrière pendant une période relativement longue ou à travailler à temps partiel. En outre, on trouve plus de femmes que d'hommes dans des entreprises non syndiquées. Soulignons cependant que les hommes ne tiennent pas toujours le haut du pavé. En

effet, les femmes ont un niveau d'instruction plus élevé que les hommes, et le niveau de leur premier emploi (statut professionnel) est plus élevé.

Quels effets ces différences produisent-elles sur les gains? Pour évaluer, au niveau des deux groupes, les effets de ces différences sur certaines variables dépendantes, on doit suivre la méthode suivante (Duncan, 1968). En premier lieu, il s'agit d'appliquer à chaque groupe une équation de régression multiple dans laquelle les valeurs de quelques-unes des variables dépendantes sont établies à partir des valeurs d'un ensemble de variables indépendantes. En second lieu, les valeurs moyennes des variables indépendantes d'un groupe sont utilisées dans l'équation se rapportant à l'autre groupe. Il est ensuite possible d'évaluer quelle serait la valeur moyenne de la variable dépendante du second groupe, si les valeurs des variables indépendantes de ce second groupe ne comportaient pas de différences par rapport à celles du premier. Ainsi, si l'on applique une équation de régression à chaque groupe, équation dans laquelle le montant des gains (variable dépendante) est établi à partir d'un ensemble donné de facteurs déterminants de gains (variables indépendantes) et que l'on substitue ensuite dans l'équation se rapportant aux femmes les valeurs moyennes attribuées à ces facteurs déterminants dans le cas des hommes, on arrive à estimer quelle serait la rémunération moyenne des femmes, si les caractéristiques déterminant leurs gains étaient identiques à celles des hommes.

Pour évaluer les effets qu'entraînent, au niveau des gains, les différences moyennes observées (voir le tableau 1, facteurs déterminants

Tableau 1

Moyennes et écarts-types des facteurs déterminants des gains

Facteurs déterminants	Hommes		Femmes	
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Revenu ($)	8 471,19	5 167,59	4 638,69	2 851,45
État civil				
Marié	0,79	0,41	0,61	0,49
Séparé	0,01	0,12	0,03	0,18
Divorcé	0,01	0,10	0,03	0,16
Veuf	0,01	0,09	0,04	0,20
Célibataire	0,18	0,38	0,28	0,45
Non précisé	0,00	0,05	0,01	0,04
Emploi actuel	9,78	3,91	9,78	3,69
Semaines de travail	45,30	10,47	41,93	13,48
Heures de travail par semaine	39,19	3,91	36,08	8,28
Syndicalisation	2,15	1,07	1,81	0,95
Premier emploi	11,15	3,89	10,20	3,75
Profession du père	10,68	3,07	10,46	3,23
Niveau de scolarité	10,79	3,58	11,52	2,83
Années de travail	18,42	14,23	10,80	11,32
Années de travail, au carré	541,68	699,10	244,91	486,88
Âge	39,07	13,13	36,26	13,20
Interruption de la carrière[1]				
Aucune	0,81	0,40	0,54	0,50
Retour il y a 10 ans	0,04	0,20	0,09	0,28
Retour il y de 5 à 10 ans	0,01	0,12	0,07	0,25
Retour il y a de 2 à 5 ans	0,01	0,12	0,07	0,25
Retour il y a 2 ans ou moins	0,02	0,15	0,08	0,27
Jamais retourné à plein temps	0,02	0,12	0,06	0,23
N'a jamais travaillé à plein temps	0,05	0,21	0,06	0,24
Non précisé	0,04	0,19	0,04	0,21
Nombre de cas	15 807		6 886	

1. On peut interpréter les moyennes des variables auxiliaires comme la proportion des cas dans chaque catégorie.

Tableau 2

Modèle des facteurs déterminants des gains des hommes et des femmes

Facteurs déterminants	Coefficient de régression non corrigés	
	Hommes	Femmes
	$	$
Emploi actuel[1]	-323,75**	-185,65**
Semaines de travail par année	113,83**	62,19**
Heures de travail par semaine	94,44**	62,97**
Syndicalisation	419,51**	280,44**
Premier emploi	-62,37**	-80,37**
Profession du père	-66,48**	-40,66**
Niveau de scolarité	324,92**	178,52**
Années de travail	243,08**	120,75**
Années de travail, au carré	-4,31**	-1,97**
Âge	34,46**	5,66
Interruption de la carrière		
Retour il y a dix ans	-622,51**	46,18
Retour il y a de 5 à 10 ans	-956,43**	-225,39
Retour il y a de 2 à 5 ans	-1 243,10**	-259,97
Retour il y a 2 ans ou moins	-1 174,02**	-530,87**
Jamais retourné à plein temps	1 075,32**	256,69
N'a jamais travaillé à plein temps	1 321,14**	722,09**
Aucune interruption	-	-
Coordonnée à l'origine	-3 676,18**	-743,69*
R^2	0,40	0,49
Nombre de cas	15 807	6 886

*Niveau de signification = 0,01
**Niveau de signification = 0,001

1. On a coté les variables professionnelles de 1 (statut professionnel le plus élevé) à 16 (statut le moins élevé).

des gains), on a appliqué une équation de régression multiple à chaque groupe (voir le tableau 2). On a ensuite utilisé dans l'équation appliquée au groupe féminin (voir le tableau 2) les valeurs moyennes du groupe masculin (voir le tableau 1). Cette opération a haussé les gains moyens des femmes d'environ 678 $, les faisant passer de 55 à 63 p.cent de ceux des hommes. Nous pouvons donc en conclure que cet écart moyen entre les hommes et les femmes ne peut pas être imputé en totalité aux différences moyennes observées relativement aux facteurs déterminants retenus.

Le reste du manque à gagner observé chez les femmes est imputable à des différences dans les barèmes de rémunération utilisés pour les deux groupes et correspond aux diverses mesures discriminatoires qui, prises ensemble, désavantagent les femmes par rapport aux hommes. L'importance de ces facteurs est telle que, si la rémunération des hommes et des femmes de l'échantillon avait été fixée en fonction du même barème, le rapport salarial femmes-hommes aurait été de 92 p.cent (en supposant que les différences moyennes observées au niveau des facteurs déterminants des gains étaient restées constantes)[9]. Cependant, plusieurs des auteurs qui ont contribué à l'ouvrage de Block et Walker soutiennent qu'un des principaux facteurs déterminants de l'"écart" observé entre les gains des femmes et des hommes est l'effet asymétrique que produit le mariage sur les gains des conjoints (augmentation chez les hommes, diminution chez les femmes - Block et Walker, p.xvii) et affirment que ce phénomène est souvent pris, à tort, pour une forme de discrimination à l'égard des femmes.

Les données dont nous disposons nous permettent de vérifier l'affirmation relative à l'effet du mariage sur les gains des hommes et des

femmes de façon beaucoup plus rigoureuse que ne l'ont fait Block et Sowell. En résumé, il s'agit d'ajouter la variable de l'état civil aux données du tableau 2, et de reprendre l'analyse[10]. Les résultats figurent au tableau 3. Les coefficients attribués à chacune des catégories de l'état civil (marié, séparé, divorcé, veuf) précisent si les personnes qui en font partie sont avantagées (aucun signe) ou désavantagées (signe "-") sur le plan des gains par rapport à des personnes ayant les mêmes facteurs déterminants, mais faisant partie de la catégorie des célibataires.

Nous pouvons faire plusieurs observations sur les résultats présentés dans le tableau 3. Premièrement, l'état civil ne constitue pas, en soi, un important facteur déterminant des gains pour les femmes. La statistique R^2 correspond au pouvoir explicatif de chaque modèle. Une comparaison des valeurs de R^2, pour les équations appliquée aux groupes des femmes, dans les tableaux 2 et 3 révèle que le fait de tenir compte de l'état civil dans les équations n'accroît pas ce pouvoir explicatif. Deuxièmement, rien dans nos résultats ne nous permet de confirmer le bien-fondé des raisons (dont nous avons fait état ci-dessus) et que Block a invoquées pour "expliquer" le manque à gagner des femmes mariées. Ainsi, toutes autres caractéristiques étant égales (y compris les interruptions de carrière), les gains annuels des femmes mariées, séparées, divorcées ou veuves sont essentiellement les mêmes que ceux des femmes célibataires. Cependant l'inclusion de l'état civil à l'équation appliquée aux groupes des hommes permet d'ajouter au pouvoir explicatif du modèle ($F=91,667$, $P<.001$)[11]. Les gains des hommes mariés ou séparés (mais non divorcés ou veufs) sont toutefois sensiblement plus élevés que ceux des hommes célibataires. Troisièmement, l'effet négligeable du mariage sur l'écart

Tableau 3

Modèle de régression non corrigé - Facteurs déterminants des gains des hommes et des femmes, dont l'état civil

Facteurs déterminants	Coefficients de régression non corrigés	
	Hommes	Femmes
État civil	$	$
Marié	1 603,81**	149,71
Séparé	1 871,08**	243,19
Divorcé	580,78	327,04
Veuf	813,38	32,92
Célibataire	-	-
Emploi actuel	-310,19**	-185,08**
Semaines de travail par année	104,58**	62,08**
Heures de travail par semaine	90,41**	63,37**
Syndicalisation	400,56**	281,35**
Premier emploi	-58,33**	-80,59**
Profession du père	-69,15**	-39,70**
Niveau de scolarité	331,93**	180,58**
Années de travail	212,37**	118,70**
Années de travail, au carré	-3,75**	-1,91**
Âge	22,85**	4,71
Interruption de la carrière		
Retour il y a 10 ans	-570,57**	-23,24
Retour il y a de 5 à 10 ans	-993,63**	-269,29*
Retour il y a de 2 à 5 ans	-1 285,98**	-304,25*
Retour il y a 2 ans ou moins	-1 164,93**	-568,28**
Jamais retourné à plein temps	931,35**	217,88**
N'a jamais travaillé à plein temps	1 150,78**	717,80**
Aucune interruption	-	-
Coordonnée à l'origine	-3 853,09**	-543,98*
R^2	0,41	0,49
Nombre de cas	15 807	6 886

*Niveau de signification = 0,01
**Niveau de signification = 0,001

entre les gains des hommes et des femmes est tout à fait évident lorsque nous évaluons les effets qu'entraînent les différences moyennes observées dans les facteurs déterminants des gains. Lorsque nous utilisons la moyenne calculée pour les hommes (tableau 1) dans l'équation apliquée au groupe des femmes (tableau 3), le rapport salarial femmes-hommes est de 10,63, ce qui correspond exactement à la valeur obtenue avant qu'il soit tenu compte du facteur "mariage". Autrement dit, si les femmes de l'échantillon avaient été assujetties au même barème de rémunération que les hommes, le rapport salarial femmes-hommes serait de 0,92, soit la valeur obtenue d'après le modèle avant qu'il soit tenu compte du facteur "mariage". Ainsi, le fait d'ajouter ce facteur au modèle ne réduit nullement l'écart estimatif entre les gains des hommes et ceux des femmes. Il semble donc que Block et Sowell soient passés à coté du problème. Les faits tendent peu à prouver que le mariage se traduit par une diminution des gains chez les femmes; ils prouvent seulement qu'il se pratique une discrimination à l'endroit des femmes.

Enfin, que dire de la thèse centrale du recueil de Block et Walker, selon laquelle la discrimination est éphémère sur les marchés concurrentiels et endémique sur les marchés non concurrentiels des secteurs public et privé? On a déjà vu bien des preuves du fait qu'il se pratique une forte discrimination salariale à l'endroit des femmes dans l'ensemble des secteurs de l'économie canadienne. Est-il possible que cette discrimination s'exerce uniquement dans les secteurs non concurrentiels? Afin de vérifier cette prétention, nous devons reprendre notre analyse pour chacun des secteurs de l'économie et comparer les gains obtenus par les hommes

et par les femmes, pour déterminer s'il s'exerce effectivement de la discrimination.

À cette fin, nous avons défini trois secteurs économiques distincts, en nous astreignant à une méthodologie rigoureuse (pour de plus amples renseignements, voir Denton, 1983). En résumé, avec l'aide de Statistique Canada, nous avons d'abord regroupé en un système de classement comptant 17 catégories, les codes à trois chiffres de la Classification type des industries qui sont utilisés dans l'Enquête sur la population active pour classer les employés rémunérés. Contrairement au système de classification utilisé par Statistique Canada, ce nouveau système permet de faire la distinction entre les entreprises d'État et les entreprises privées (Statistique Canada, 1973a, b) et de répartir ces dernières en deux groupes, selon que le taux de concentration du marché est élevé ou faible (Clement, 1976; Marfels, 1976; Statistique Canada, 1977)[12]. Ensuite, nous avons regroupé toutes les entreprises d'État pour constituer le secteur public, toutes les entreprises privées à forte concentration pour constituer le secteur privé non concurrentiel et, enfin, toutes les entreprises privées à faible concentration pour former le secteur privé concurrentiel. Le secteur public comprend les entreprises de services qui sont réglementées par l'État, par exemple, les établissements d'enseignement et les hôpitaux, de même que l'administration publique et les services d'utilité publique appartenant à l'État. Le secteur privé non concurrentiel comprend les mines, les carrières et puits de pétrole, les industries manufacturières à forte concentration, les services d'utilité publique de propriété privée et, enfin, les institutions financières, les compagnies d'assurances et les agences immobilières. Le secteur privé concurrentiel comprend

l'agriculture, les fôrets et la pêche, les industries manufacturières à faible concentration, la construction, le commerce de gros et de détail, les entreprises privées et les autres entreprises de services[13].

La discrimination salariale fondée sur le sexe est-elle plus prononcée dans les secteurs privés et publics non concurrentiel que dans le secteur privé concurrentiel ? La première ligne du tableau 4 présente les rapports réels qui existent entre les gains des hommes et ceux des femmes dans les trois secteurs de l'économie. Comme nous pouvons le constater, c'est dans le secteur privé concurrentiel que les écarts sont les moins marqués et dans le secteur public qu'ils le sont le plus. Lorsque l'on compare les gains moyens, sans tenir compte de l'effet des autres variables, on constate que le schéma des inégalités salariales fondées sur le sexe, dans tous les secteurs de l'économie, se trouve exactement à l'inverse de la thèse avancée par Block et Walker. Parallèlement, on constate que les niveaux moyens des facteurs déterminants des gains diffèrent chez les hommes et les femmes qui travaillent dans chacun de ces trois secteurs. Par conséquent, la tendance observée peut résulter du fait que les différences entre les hommes et les femmes, enregistrées au chapitre des facteurs déterminants, sont plus prononcées dans certains secteurs que dans d'autres (voir les tableaux A1 et A2 ci-annexés).

Pour ramener les hommes et les femmes de chaque secteur sur un pied d'égalité au niveau des facteurs déterminants des gains, il faut tout d'abord appliquer des séries distinctes d'équations de régression pour chacun des secteurs. Nous procédons exactement de la même façon que pour le tableau 3, sauf qu'au lieu d'avoir une seule série d'équations, nous en avons trois, comme nous pouvons le voir aux tableaux 5 et 6. Ainsi, pour

chacun des secteurs, nous utilisons l'ensemble des valeurs moyennes établies pour les hommes dans les équations prévues pour les femmes afin d'estimer quels auraient été les gains des femmes, si leurs facteurs déterminants des gains avaient été identiques à ceux des hommes. Les résultats de ces calculs nous donnent les gains estimatifs des femmes par rapport à ceux des hommes (voir la deuxième ligne du tableau 4). Les tendances que nous pouvons dégager de ces rapports sont les mêmes que celles que nous avons constatées dans nos premières comparaisons, c'est-à-dire qu'elles sont diamétralement opposées à la principale affirmation qui est faite dans l'ouvrage de Block et Walker. À la lumière de nos résultats, nous constatons que c'est dans le secteur privé concurrentiel que les gains des femmes par rapport à ceux des hommes sont les moins élevés et dans le secteur public qu'ils sont les plus élevés.

La partie de l'écart que nous n'avons pas réussi à expliquer résulte de différentes formes de discrimination qui, de façon générale, défavorisent les femmes de façon plus marquée dans le secteur privé concurrentiel (suivi de près par le secteur privé non concurrentiel) et de façon moins marquée dans le secteur public. Ces effets de la discrimination sont tels que, si l'on avait utilisé le même barème de rémunération pour les femmes que pour les hommes de l'échantillon, les rapports salariaux femmes-hommes auraient été de 0,91 pour le secteur non privé concurrentiel, de 0,90 pour le secteur privé concurrentiel et de 0,93 pour le secteur public, en supposant que les différences moyennes dans les facteurs déterminants des hommes et des femmes étaient restés les mêmes. Par conséquent, les auteurs qui ont contribué à l'ouvrage de Block et Walker se sont trompés. Les femmes font l'objet de discrimination dans tous les

Tableau 4

Rapports observés et prévus entre les gains des femmes et des hommes selon le secteur économique

	Secteur économique			
	Privé non concurrentiel	Privé concurrentiel	Public	Total
Rapport observé gains femmes-hommes	0,52	0,49	0,60	0,55
Rapports prévus gains femmes-hommes, dans l'hypothèse où les moyennes afférentes aux facteurs déterminants des gains seraient les mêmes	0,61	0,59	0,67	0,63

Tableau 5

Modèle de régression non corrigé des facteurs déterminants des gains, chez les hommes, selon le secteur économique

Facteurs déterminants	Secteur économique		
	Privé non concurrentiel	privé concurrentiel	Public
État civil			
Marié	1 525,71**	1 813,50**	965,47**
Séparé	1 260,07	2 306,43**	1 052,01
Divorcé	1 345,95	360,21	179,12
Veuf	1 366,72	1 084,14	-633,52
Célibataire	-	-	-
Emploi actuel	-321,03**	-335,71**	-236,10**
Semaines de travail par année	115,65**	94,88**	123,94**
Heures de travail par semaine	51,95*	94,55**	97,79**
Syndicalisation	271,79**	572,92**	114,90
Premier emploi	-2,59	-68,13**	-100,45**
Profession du père	-26,35	-115,21**	-16,07
Niveau de scolarité	353,11**	294,63**	431,54**
Années de travail	255,71**	177,26**	243,08**
Années de travail, au carré	-4,35**	-3,23**	-4,16**
Âge	33,38**	17,62*	32,79**
Interruption de la carrière			
Retour il y a 10 ans	-645,81	-492,04	-1 003,26**
Retour il y a de 5 à 10 ans	-974,63	-1 473,73**	-215,30
Retour il y a de 2 à 5 ans	-1 415,26*	-1 240,99*	-1 378,35*
Retour il y a 2 ans ou moins	-1 077,62*	-1 069,18**	-1 533,24**
Jamais retourné à plein temps	1 526,00*	626,63	805,89
N'a jamais travaillé à plein temps	933,88	932,39**	1 786,58**
Aucune interruption	-	-	-
	-	-	-
Coordonnée à l'origine	-4 210,89**	-2 322,35**	-6 643,56**
R^2	0,42	0,37	0,50
Nombre de cas	3 851[a]	8 428	3 518

*Niveau de signification = 0,01
**Niveau de signification = 0,001
[a]La somme est inférieure à la taille de l'échantillon parce que, dans certains cas, on ne disposait pas de données sur le secteur économique.

Tableau 6

Modèle de régression non corrigé des déterminants des gains, chez les femmes, selon le secteur économique

Facteurs déterminants	Secteur économique		
	Privé non concurrentiel	Privé concurrentiel	Public
État civil			
Marié	250,92	371,92**	-30,86
Séparé	392,69	225,52	391,80
Divorcé	668,34	775,58**	-320,35
Veuf	173,07	370,03	-295,92
Célibataire	-	-	-
Emploi actuel	-109,30**	-195,87**	-162,95**
Semaines de travail par année	67,33**	48,59**	81,99**
Heures de travail par semaine	54,22**	56,02**	72,11**
Syndicalisation	97,46	174,84**	181,54**
Premier emploi	-34,02	-47,61**	-84,57**
Profession du père	-39,01*	-47,01**	-29,16
Niveau de scolarité	155,49**	78,00**	374,99**
Années de travail	90,56**	90,96**	152,52**
Années de travail, au carré	-1,37**	-1,56**	-2,22**
Âge	19,86*	-6,57	12,51
Interruption de carrière	-185,63	-217,45	254,94
Retour il y a dix ans	-670,57*	64,06	-374,53
Retour il y a de 5 à 10 ans	-344,21	-94,84	-578,80*
Retour il y a de 2 à 5 ans	-744,78**	-523,60**	-533,66*
Retour il y a 2 ans ou moin	759,24	121,56	229,28
Jamais retourné à plein temps	150,13	556,59**	1 016,82**
N'a jamais travaillé à plein temps	-	-	-
Coordonnée à l'origine	1 622,91	1 333,85**	-4 805,56**
R^2	0,42	0,37	0,58
Nombre de cas	1 322[a]	3 157	2 397

*Niveau de signification = .01
**Niveau de signification = .001
[a]La somme est inférieure à la taille de l'échantillon parce que, dans certains cas, on ne disposait pas de données sur le secteur économique.

secteurs et, passablement plus dans le secteur privé que dans le secteur public.

Les différentes théories sur la discrimination salariale fondée sur le sexe

Il ne nous reste qu'à fournir certaines explications sur les divers degrés de discrimination salariale exercée contre les femmes dans les trois secteurs économiques. Comment se fait-il que dans le secteur privé (marché concurrentiel et marché non concurrentiel) de l'économie canadienne, la discrimination salariale fondée sur le sexe est beaucoup plus importante que dans le secteur public? Il n'est pas facile de répondre à cette question, car les théories les mieux développées (plus particulièrement la théorie néo-classique de l'économie et du capital humain) ne s'accordent pas avec les faits, et celles qui semblent s'accorder avec les faits ne sont guère développées. Néanmoins, il est à la fois justifié et nécessaire de proposer certaines explications, étant donné que les faits ne s'expliquent jamais d'eux-mêmes, mais bien seulement à la lumière des théories qui les interprètent.

Si la théorie néo-classique de l'économie et du capital humain ne permet pas d'expliquer la question que nous préoccupe, que faut-il chercher? Une des théories dont il faut tenir compte est le marxisme. Si l'on examine les grands principes marxistes, il est facile de conclure que le capitalisme a tendance à favoriser la discrimination sur le marché, ce qui sert les intérêts de la bourgeoisie, notamment en augmentant la plus-value qui lui revient. Si l'on se fie aux grands principes marxistes, il faut donc s'attendre à trouver dans les pays capitalistes comme le Canada, certaines formes de discrimination sur le marché, notamment une discrimination salariale fondée sur le sexe. En même temps, il est difficile

d'expliquer pourquoi cette forme de discrimination est beaucoup moins répandue dans le secteur public que dans le secteur privé, puisque la théorie marxiste est fondée sur l'hypothèse selon laquelle le secteur public (ou "l'État", dans le langage marxiste), même en n'étant pas un simple instrument de la classe bourgeoise, agit néanmoins dans l'intérêt de cette classe, en fin de compte. Il est vrai que le secteur public ne vise pas autant à l'obtention d'une plus-value que le secteur privé, mais, à titre d'employeur qui pratique relativement peu de discrimination (du moins dans les salaires qu'il verse aux hommes et aux femmes), il peut difficilement donner l'impression de favoriser les intérêts de la bourgeoisie à cet égard. D'une façon tout aussi plausible, il peut donner l'impression de créer un précédent qui n'est pas dans l'intérêt de cette classe.

Une autre théorie possible, qui est alliée dans certains cas au marxisme, c'est la théorie de la dualité de l'économie, qui est fondée sur un ensemble d'écrits prometteurs mais encore disparates, basés sur l'hypothèse selon laquelle les économies capitalistes modernes se conçoivent mieux comme des économies qui comprennent (habituellement) deux secteurs industriels: le secteur monopoliste (ou central) et le secteur concurrentiel (ou périphérique), qui fonctionnent selon des principes essentiellement différents (voir, par exemple, Averitt, 1968). En gros, ce que l'on désigne dans cet ouvrage comme le secteur monopoliste correspond, dans notre étude, à une combinaison du secteur public et du secteur privé non concurrentiel; le secteur concurrentiel correspond à ce que nous appelons secteur privé concurrentiel ou marché concurrentiel du secteur privé. Malheureusement, la théorie de la dualité de l'économie ne semble pas très utile pour expliquer, dans les différents secteurs économiques, la

discrimination salariale fondée sur le sexe. Premièrement, de nombreux auteurs qui s'intéressent à cette nouvelle théorie (par exemple, Beck et autres, 1978) ne font pas la distinction entre le secteur public et le secteur privé non concurrentiel, alors que la discrimination salariale dont nous faisons état ici met en évidence le contraste qui existe entre le secteur public et les marchés concurrentiel et non concurrentiel du secteur privé, et non pas entre le secteur monopoliste (secteur public et secteur privé non concurrentiel réunis) et le secteur concurrentiel. Deuxièmement, les auteurs qui font explicitement une distinction entre le secteur public et le secteur privé non concurrentiel (O'Connor, 1973) les décrivent en général comme étant très similaires, pour ce qui est des principes économiques régissant leur fonctionnement. Troisièmement, la théorie de la dualité de l'économie ne donne aucune explication précise de la répartition des revenus, particulièrement à l'intérieur des secteurs économiques.

On peut également songer à la dualité ou à la segmentation du marché du travail (voir, par exemple, Kerr, 1954, Doeringer et Piore, 1971, et Piore, 1972), que l'on associe parfois à la théorie marxiste (Gordon, 1972), parfois à la théorie de la dualité de l'économie (Beck et autres, 1978), et d'autres fois, à ni l'une ni l'autre de ces théories. Les écrits sur la théorie de la dualité du marché du travail, comme ceux sur la dualité de l'économie, sont encore loin de présenter un ensemble d'idées cohérent et bien articulé, de sorte qu'il est impossible de les résumer brièvement ou simplement. Toutefois, cette théorie s'articule autour de l'élément central suivant : le marché du travail est davantage perçu comme existant dans deux ou plusieurs secteurs, entre lesquels les travailleurs ne se déplacent que très peu. Il y a d'abord un niveau supérieur englobant les emplois du secteur primaire qui sont de caractère professionnel ou

administratif et offrent un salaire élevé, de bonnes conditions de travail ainsi que des chances réelles d'avancement, puis un niveau inférieur englobant les emplois du secteur primaire dans les domaines de la vente, du travail de bureau et des corps de métier, qui sont moins recherchés, mais constituent des emplois réguliers et moyennement rémunérateurs, et, enfin, le niveau du secteur secondaire, qui englobe les emplois peu rémunérés, peu plaisants et sans avenir. En outre, il importe d'établir une distinction entre les marchés du travail internes, que l'on trouve à l'intérieur d'une même entreprise commerciale, d'une division ou d'une usine, et le marché du travail externe, auquel appartient le reste des travailleurs.

Tout en faisant comprendre le phénomène de la discrimination fondée sur le sexe, la théorie de la dualité du marché du travail fait surtout ressortir le fait qu'un nombre disproportionné d'hommes occupent des postes de niveau supérieur dans le secteur primaire et que les femmes se retrouvent essentiellement à des postes de niveau inférieur dans le secteur primaire ou à des postes du secteur secondaire. En même temps, il est impossible d'établir clairement combien de théorie contient cette "théorie", du moins dans son état actuel. En fait, la théorie de la dualité du marché du travail élabore une typologie des emplois qui est utile pour expliquer certaines différences existant entre les hommes et les femmes, dans les emplois qu'ils occupent. Cependant, elle ne semble pas expliquer elle-même la répartition des hommes et des femmes entre des secteurs de travail différents, et, encore moins, la différence de gains qui existe entre des hommes et des femmes dont les attributs ou facteurs déterminants sont les mêmes.

La théorie néo-classique de l'économie et du capital humain, le marxisme, la théorie de la dualité de l'économie et la théorie de la dualité du marché du travail constituent une liste assez exhaustive des thèses qui peuvent servir à expliquer le genre de discrimination salariale intersectorielle que nous observons présentement. Et, comme aucune de ces théories ne semble fournir d'explication satisfaisante, nous devons nous contenter essentiellement de conjectures. Tout d'abord, la discrimination salariale fondée sur le sexe tend à accompagner la recherche de bénéfices, c'est-à-dire qu'elle sévit plus dans les marchés du secteur privé, où les profits sont une condition essentielle de survie et de croissance, et moins dans le secteur public, où le problème du profit ne se pose pas, en général. Cela laisse supposer qu'il peut être à la fois de l'intérêt et du pouvoir des employeurs du secteur privé, mais pas (ou beaucoup moins) de ceux du secteur public, de pratiquer de la discrimination salariale à l'endroit des femmes. Cette hypothèse s'accorde avec les résultats de l'analyse de Thurow (1969) sur la discrimination raciale aux États-Unis. En second lieu, les preuves (voir, par exemple, Villemez, 1977) portent à croire que la discrimination salariale à l'endroit des femmes peut être financièrement avantageuse pour les hommes, bien que, selon Villemez, toute la question des gains réalisés ou des pertes subies par les hommes par suite de la condition d'inégalité des femmes est un sujet extrêment complexe (p.633). Donc, s'il est avantageux pour les hommes que les employeurs pratiquent de la discrimination salariale en leur faveur, on pourrait plus facilement expliquer comment il se fait que cette discrimination se retrouve, dans une certaine mesure, dans tous les secteurs de

l'économie. Si, par contre, il y va de l'intérêt des employeurs du secteur privé et pas de celui de ceux du secteur public de pratiquer une discrimination salariale en faveur des hommes, on pourrait plus facilement expliquer comment il se fait que ce genre de discrimination est plus marqué dans le secteur privé que dans le secteur public. Mais, même si cette interprétation peut sembler plausible, elle ne sera jamais rien d'autre qu'une interprétation plausible. Il faudra beaucoup d'autres recherches et de meilleures théories pour arriver à comprendre l'origine de la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Conclusion

Le principal argument avancé par les auteurs qui ont contribué à l'ouvrage de Block et Walker est que les initiatives prises par le gouvernement pour enrayer la discrimination salariale dont les femmes sont victimes ne devraient s'appliquer qu'au secteur public. Ils se fondent sur le fait que, dans le secteur public, la discrimination salariale n'est pas réprimée par les forces naturelles du marché et que, dans le secteur privé, ce qui semble être de la discrimination fondée sur le sexe est en réalité une conséquence du fait que, sur le plan financier, le mariage favorise les hommes et nuit aux femmes. Cependant, la présente étude conclut, entre autres, que le genre de discrimination salariale exercé à l'endroit des femmes dans les divers secteurs de l'économie est diamétralement opposé à ce qu'entrevoient les auteurs de recueil de Block et Walker. C'est-à-dire qu'elle est plus forte sur le marché concurrentiel du secteur privé et moins forte dans le secteur public. La présente recherche conclut de plus que l'état civil est un facteur sans importance dans la détermination des

gains des hommes et des femmes; il ne contribue pas à réduire les gains des femmes, bien que les hommes mariés ou séparés (mais non les hommes divorcés ou veufs) gagnent en fait plus que ceux qui n'ont jamais été mariés. Par conséquent, le principal argument de l'ouvrage de Block et Walker est infirmé. S'il faut prendre des mesures correctives uniquement dans les cas où la discrimination est endémique et dans les secteurs de l'économie où elle sévit le plus (comme le laissent entendre Block et Walker dans leur introduction), alors il faut conclure que ces programmes sont plus nécessaires dans le secteur privé que dans le secteur public.

ANNEXE A

Tableau A1

Moyennes et écarts-types des facteurs déterminants des gains, chez les hommes, selon le secteur économique

Facteurs déterminants	Secteur économique					
	Privé Non concurrentiel		Privé Concurrentiel		Public	
	Moyenne	E.T.	Moyenne	E.T.	Moyenne	E.T.
Revenu	8 985,24	4 938,89	7 816,99	5 244,33	9 491,14	4 996,82
État civil						
Marié	0,81	0,40	0,76	0,43	0,82	0,38
Séparé	0,01	0,11	0,02	0,12	0,01	0,12
Divorcé	0,01	0,10	0,01	0,11	0,01	0,08
Veuf	0,01	0,09	0,01	0,09	0,01	0,09
Célibataire	0,16	0,37	0,20	0,40	0,15	0,35
Non précisé	0,00	0,05	0,00	0,05	0,00	0,06
Emploi actuel	10,10	3,87	10,05	3,62	8,77	4,44
Semaines de travail par année	46,11	9,68	44,45	11,10	46,47	9,47
Heures de travail par semaine	39,53	2,94	39,11	4,19	39,00	4,09
Syndicalisation	2,41	1,01	1,74	0,95	2,88	0,94
Premier emploi	11,49	3,61	11,43	3,67	10,10	4,51
Profession du père	10,80	3,08	10,72	2,99	10,45	3,23
Niveau de scolarité	10,61	3,36	10,43	3,51	11,84	3,75
Années de travail	18,30	13,63	18,30	14,66	18,86	13,82
Années de travail au carré	510,61	653,18	549,76	733,15	546,85	663,38
Âge	38,41	12,76	38,90	13,51	40,24	12,52
Interruption de la carrière						
Aucune	0,81	0,40	0,80	0,40	0,82	0,39
Retour il y a 10 ans	0,05	0,22	0,04	0,18	0,05	0,21
Retour il y a de 5 à 10 ans	0,02	0,12	0,01	0,11	0,02	0,13
Retour il y a de 2 à 5 ans	0,02	0,12	0,01	0,11	0,02	0,13
Retour il y a 2 ans ou moins	0,02	0,15	0,03	0,16	0,02	0,14
Jamais retourné à plein temps	0,02	0,13	0,02	0,13	0,01	0,10
N'a jamais travaillé à plein temps	0,04	0,19	0,06	0,23	0,04	0,20
Non précisé	0,04	0,19	0,04	0,19	0,03	0,17
Nombre de cas	3851		8428		518	

Tableau A2

Moyenne et écarts-types des facteurs déterminants des gains, chez les femmes, selon le secteur économique

Facteurs déterminants	Secteur économique					
	Privé Non concurrentiel		Privé Concurrentiel		Public	
	Moyenne	E.T.	Moyenne	E.T.	Moyenne	E.T.
Revenu	4 703,15	2 329,70	3 809,17	2 389,73	5 700,45	3 283,16
État civil						
Marié	0,58	0,49	0,64	0,48	0,59	0,49
Séparé	0,04	0,19	0,04	0,19	0,03	0,17
Divorcé	0,03	0,18	0,02	0,15	0,03	0,18
Veuf	0,03	0,17	0,05	0,22	0,04	0,20
Célibataire	0,32	0,47	0,25	0,43	0,31	0,46
Non précisé	0,00	0,04	0,01	0,05	0,00	0,03
Emploi actuel	10,47	3,01	10,78	2,99	8,07	4,21
Semaines de travail par année	43,14	12,97	40,71	14,16	42,90	12,68
Heures de travail par semaine	37,81	6,23	35,13	9,20	36,38	7,81
Syndicalisation	1,74	0,93	1,39	0,73	2,41	0,90
Premier emploi	11,06	2,85	11,17	3,08	8,43	4,30
Profession du père	10,52	3,25	10,74	3,04	10,06	3,41
Niveau de scolarité	11,38	2,40	10,72	2,92	12,65	2,53
Années de travail	10,62	10,85	10,83	11,80	10,87	10,97
Années de travail au carré	230,41	455,32	256,48	518,38	238,41	460,86
Âge	32,81	12,07	37,49	13,53	36,53	13,04
Interruption de la carrière						
Aucune	0,62	0,49	0,49	0,50	0,55	0,50
Retour il y a 10 ans	0,08	0,27	0,09	0,28	0,09	0,29
Retour il y a de 5 à 10 ans	0,06	0,24	0,06	0,24	0,07	0,30
Retour il y a de 2 à 5 ans	0,08	0,27	0,09	0,28	0,08	0,27
Retour il y a 2 ans ou moins	0,06	0,24	0,07	0,25	0,07	0,25
Jamais retourné à plein temps	0,03	0,17	0,07	0,26	0,05	0,21
N'a jamais travaillé à plein temps	0,04	0,21	0,08	0,27	0,05	0,22
Non précisé	0,03	0,18	0,05	0,22	0,04	0,20
Nombre de cas	1 322		3 157		2 397	

Renvois

1. Le plan d'échantillionnage de l'étude sur la mobilité de la main-d'oeuvre au Canada correspond à celui de l'enquête sur la population active (EPA). La population cible pour l'échantillon de l'EPA est la population civile hors institution et adulte du Canada, à l'exclusion des résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. L'unité de base de l'échantillon est le ménage. On en a échantilloné 35 000 au cours de l'enquête sur la population active de juillet 1973. Pour de plus amples détails concernant le plan d'échantillionnage et la méthodologie de l'enquête, le lecteur devra consulter la "Méthodologie de l'enquête sur la population active du Canada", Statistique Canada, 1965.

2 Les données de l'échantillon ont été ajustées de façon à tenir compte des rapports particuliers à chaque province, des données manquantes, des facteurs d'origine citadine ou rurale et de sexe et d'âge. Pour ce faire, les moyennes pondérées composites de Statistiques Canada ont été appliquées à chaque dossier, ou ensemble de données, afin d'obtenir une etimation de la population. Les estimations ont ensuite été divisées par une constante afin de dégonfler le nombre total de cas ayant fait l'objet d'une pondération, pour le ramener au niveau de celui de l'échantillon. Pour obtenir plus de détails au sujet des méthodes de pondération, se reporter à "Méthodologie de l'enquête sur la population active du Canada", Statistique Canada, 1965.

3. Il n'a pas été possible d'utiliser les données fournies par toutes les personnes de l'échantillon qui avaient un emploi. Pour faire partie de l'échantillon, il fallait que les répondants aient déclaré avoir occupé un emploi pendant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active (EPA) et qu'ils aient tiré des revenus d'un emploi en 1972. C'es une condition essentielle, car la mesure du secteur économique dans cette analyse est fondée sur la branche d'emploi tirée de l'EPA. En outre, les mesures des facteurs déterminants des gains ayant servi à cette analyse sont tirées de l'étude sur la mobilité au Canada (EMC) et se rapportent à l'année 1972 (année pour laquelle des données sur les revenus étaient disponibles).

4. Les données non indiquées dans l'EMC constituent un problème important, surtout en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel. Cette lacune résulte en grande partie d'instructions mal conçues indiquant de passer à une autre question, de sorte que tous ceux qui n'avaient jamais eu d'emploi à plein temps ou qui n'avaient pas travaillé contre rémunération ou en vue d'en tirer des bénéfices durant une seule période d'un an ou plus, recevaient l'instruction de sauter la question sur leur emploi actuel dans l'EMC. Les personnes concernées représentent environ 15 p.cent des femmes et 11 p.cent des hommes de l'échantillon de personnes ayant travaillé contre rémunération ou en vue d'en tirer des bénéfices. Afin de garder ces personnes comme sujets de l'analyse, il a fallu trouver une solution à ce problème de données manquantes. Après une analyse systématique de la portée et du caractère de ces données, on a décidé de résoudre le problème en procédant de la façon suivante.

Premièrement, les données manquantes sont remplacées par des moyennes arithmétiques, dans le cas des variables dont les valeurs manquantes semblent être insignificantes ou aléatoires. Deuxièmement, en ce qui concerne les variables utilisées comme variables auxiliaires dans l'équation de régression, un élément de l'ensemble représente la catégorie " données non précisées ". Troisièmement, pour ce qui est des variables comme le premier emploi, l'emploi actuel et les années de travail, pour lesquelles l'absence de données constitue un problème important, les données manquantes sont remplacées par des estimations fondées sur d'autres sources de renseignements. (Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter l'ouvrage de Denton, qui paraîtra bientôt.

5. La mesure du niveau de scolarité est dérivée d'une classification de 18 échelons permettant de déterminer le nombre approximatif d'années de scolarité. Cette méthode permet de niveler les écarts entre les hommes et les femmes, en ce qui a trait aux années, mais non au type de formation. Étant donné qu'une mesure de l'activité professionnelle est également comprise dans le modèle, il n'est pas évident que cela présente un problème.

6. Une des principales difficultés inhérentes à la comparaison des hommes et des femmes faisant partie de la population active vient de ce qu'il faut les mettre sur un pied d'égalité, au chapitre de l'emploi. Les sociologues arrivent habituellement à résoudre ce problème en établissant la comparaison entre le statut ou le prestige professionnel des hommes et des femmes (National Opinion Research Centre, 1947; Hodge et autres, 1966; Pineo et Porter, 1967). Dans la présente étude, nous mesurons le statut professionnel en utilisant une classification de professions d'ordre socio-économique qui comprend 16 catégories et a été élaborée par Pineo, Porter et McRoberts, en 1977.

7. Aucune question sur la syndicalisation n'était posée dans l'EPA et l'EMC; par conséquent, il a fallu établir une mesure du niveau de syndicalisation fondée sur d'autres sources. En utilisant des données établies par la Direction des données sur le travail, Travail Canada, à partir de données sur les syndicats nationaux et internationaux ainsi que sur leurs sections locales ou divisions (d'abord obtenues par Statistique Canada par l'application de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers), il nous a été possible d'établir une mesure de quatre catégories pour déterminer le niveau de syndicalisation dans la branche d'emploi, au cours de la semaine de référence (données de l'EPA). Pour plus de détails, consulter l'ouvrage de Denton, qui paraîtra bientôt.

8. On utilise une catégorie " milieu " pour estimer les gains de chaque catégorie, sauf celles où les revenus sont les plus élevés ou les plus bas. Sur ce point, on a cru que l'utilisation du " milieu " occasionnerait peut-être une sous-estimation des revenus aux échelons inférieur et supérieur. Par conséquent, en utilisant les Statistiques fiscales de Revenu Canada pour l'année 1972 (tableau 2, 1974), nous avons calculé séparément, pour les hommes et pour les femmes, une estimation de la plus basse et de la plus haute catégorie de revenus.

Pour la catégorie de "moins de 2 000 $", les estimations se situent à 1 660 $ et à 1 715 $ pour les hommes et les femmes respectivement. Pour la catégorie de "20 000 $ et plus", l'estimation est de 26 961 $ pour les deux sexes.

Une des principales différences entre les sociologues et les économistes dans leur façon d'établir des modèles pour déterminer les gains, c'est la manière dont ils traitent la variable dépendante. C'est une pratique courante chez les économistes de prendre le logarithme naturel du revenu et d'exprimer comme une fonction semi-logarithmique (Mincer, 1974; Robb, 1978), les rapports entre la variable revenu et la variable capital humain. Dans leurs analyses, les sociologues ont tendance à ne pas transformer le revenu et ce, pour deux raisons. D'abord parce qu'ils utilisent souvent des groupes de données sur les revenus, et cette pratique tend à minimiser le poids analytique des personnes ayant des revenus inhabituels par rapport aux caractéristiques qui déterminent leurs gains. Ensuite, et cette raison est peut-être la plus importante, c'est que, dans l'analyse de régression, l'interprétation des coefficients métriques exprimés en dollars réels est intuitivement simple et présente les résultats avec plus d'effet.

9. La valeur 0,92 est obtenue en soustrayant de 1,00 le chiffre 0,8, qui correspond à l'écart que la différence de moyennes occasionne dans les gains. Althauser et Wigler (1972) donnent une explication technique des différentes formes de discrimination que l'on retrouve dans les modèles de régression multiple comme ceux que nous employons dans la présente recherche.

10. La technique employée ici est celle de l'analyse de régression à variable auxiliaire, la catégorie omise étant celle des célibataires ou des personnes qui n'ont jamais été mariées. Une catégorie de "données non précisées" est également comprise dans l'équation. Cette catégorie n'est pas mentionnée ici, mais cela ne modifie aucunement les résultats.

11. Les statistiques sur l'état civil ont été compilées pour déterminer l'importance du changement survenu au niveau du pouvoir explicatif (c'est-à-dire la modification de R^2) des modèles s'appliquant aux hommes et aux femmes et incluant la variable " état civil ". Voir Namboodiri et autres, (1975:87) pour obtenir davantage de renseignements au sujet du test de l'état civil.

12. Boyd et Hymphreys (1979) ont essayé de construire un tel modèle (basé sur trois secteurs économiques) sans recourir aux codes de la Classification type des industries, mais en utilisant plutôt la classification descriptive des grands groupes établie par Statistique Canada, ainsi que des données sur les professions. Nous n'avons pas utilisé cette dernière classification dans la présente analyse, parce que nous doutions de son exactitude et parce que la profession est indiquée séparément dans le modèle.

13. On dit que la concentration et la concurrence sont les principaux facteurs qui différencient le secteur privé non concurrentiel du secteur privé concurrentiel. Par conséquent, il a fallu établir une distinction entre les industries à forte concentration et les industries à faible

concentration. Le rapport de concentration entre les quatre entreprises constitue une excellente mesure de la concentration industrielle et, comme tel, il aurait été idéal de trouver une source donnant des rapports de concentration pour chaque code à 3 chiffres de la Classification type des industries. Nous avons pu obtenir les rapports des valeurs des expéditions entre les huit entreprises, pour les secteurs ayant des codes à 3 chiffres, soit les secteurs manufacturier, minier et forestier (Statistique Canada, 1977) et, par conséquent, nous les avons utilisés pour classifier ces industries selon quatre niveaux de concentration; cependant, ces renseignements détaillés ne sont pas disponibles pour les autres secteurs industriels. Nous avons trouvé un certain nombre d'études empiriques récentes portant sur le degré d'oligopole (Clement, 1976; Marfels, 1976). Marfels présente des rapports (avoirs) entre quatre entreprises de chaque secteur industriel, ainsi qu'un nombre de publications de Statistique Canada (Statistique Canada, 1973a,b) sur les entreprises commerciales gouvernementales, par industrie, qui peuvent servir de cadre pour établir une nouvelle classification des secteurs d'activité.

La nouvelle classification des activités économiques diffère de celle qui a été diffusée dans l'EPA, d'un certain nombre de façons qui ont une importance sur le plan théorique. Premièrement, on y a classé les mines, les carrières et les puits de pétrole à part des forêts, de la pêche et du piégeage. La première branche d'activité a été classifiée comme une industrie du secteur privé non concurrentiel, tandis que la dernière a été désignée comme faisant partie du secteur privé concurrentiel; c'est donc une distinction importante à faire. Deuxièmement, les industries manufacturières y sont réparties selon leur taux de concentration, au lieu d'être réparties sous les titres plus courants de "industries manufacturières (bien durables)" et "industries manufacturières (bien non durables)". Cette précision est nécessaire pour distinguer les industries manufacturières du secteur non concurrentiel de celles du secteur concurrentiel. Troisièmement, le secteur public et le secteur privé sont divisés sous les rubriques: transports, communications et autres services publics, ainsi que services socio-culturels, récréatifs, personnels et autres.

La répartition sectorielle des industries employée dans la présente étude est nettement reliée aux distinctions prises en compte dans les mesures utilisées à cette fin aux États-Unis. Bien qu'il existe d'importantes différences entre les études canadiennes et les études américaines en ce qui concerne la répartition sectorielle de certaines industries, toutes les études faites jusqu'à maintenant placent la plupart des industries dans les mêmes secteurs. En général, les auteurs conviennent que l'agriculture, les forêts, la pêche, le commerce de gros, le commerce de détail, les services commerciaux, personnels et récréatifs sont des activités économiques du secteur privé concurrentiel. Ils conviennent également que les mines, les carrières et les puits de pétrole, de même que les communications, les transports et les autres services publics font partie des activités économiques du secteur privé non concurrentiel. L'industrie des services d'utilité publique et l'industrie de services sont également réparties entre le secteur public et le secteur privé, et elles sont attribuées à l'État, tout comme

l'administration publique. On note, dans les diverses études effectuées, une différence dans la répartition sectorielle de certaines industries manufacturières; celles dont le taux de concentration est élevé sont classées dans le secteur privé non concurrentiel, et celles dont le taux de concentration est faible sont classées dans le secteur concurrentiel. Il existe bon nombre de divergences importantes entre les études canadiennes et les études américaines. Dans les études canadiennes, les branches d'activité comme les finances, les assurances et les affaires immobilières sont classées dans le secteur privé non concurrentiel, mais il n'en est pas toujours ainsi dans les études américaines. De plus, au Canda, l'industrie de la construction est formellement classée dans le secteur privé concurrentiel, alors que, dans la majorité des classifications américaines, on tend à la traiter comme une industrie du secteur privé non concurrentiel.

Bibliographie

Agarwal N.C.et Jain H.C., "La discrimination salariale à l'égard des femmes au Canada". Revue internationale du travail, n° 117(2). 1978. pp. 169 à 176.

Allison P.D. "Testing for Interaction in Multiple Regression". American Journal of Sociology, n° 85(1). 1977. pp. 144 à 153.

Althauser R.P.et Wigler, M. "Standardization and Component Analysis". Sociological Methods and Research, n° 1. 1972. pp. 97 à 135.

Ambert Anne-Marie. Sex Structure. 2e éd. Don Mills, Longman. 1976.

Archibald K. Deux sexes dans la Fonction publique. Ottawa, Imprimeur de la Reine. 1970.

Averitt R.T., The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure. New York, Norton. 1968.

Beck E.M. Horan, P.M. et Tolbert II, C.M. "Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination". American Sociological Review, n° 43. 1978. pp. 704 à 720.

Beck E.M. Horan, P.M. et Tolbert II, C.M. "Industrial Segmentation and Labour Market Discrimination". n° 28(2). 1980. pp. 113 à 130.

Becker G.S. The Economics of Discrimination. Chicago, University of Chicago Press. 1957.

Becker G.S. Human Capital. New York, Columbia University Press. 1964.

Becker G.S., "An Economic Theory of Discrimination". Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity. Textes réunis et présentés par Block W.E. et Walker M.A. The Fraser Institute. 1982.

Blaug M. "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey", Journal of Economic Literature. n° 14(3). 1976. pp. 829 à 855.

Block W.E. et Walker M.A. Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity. Textes réunis et présentés par Block W.E. et Walker M.A. The Fraser Institute. 1982.

Block W. "Economic Intervention, Discrimination and Unforeseen Consequences". Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity. Textes réunis et présentés par Block W.E. et Walker M.A. The Fraser Institute. 1982.

Bowles S. et Gintis H. "The Problem with Human Capital Theory - a Marxian Critique". American Economics Review, n° 65. 1975. pp. 74 à 82.

Boyd M. et Humphreys E. "Labour Markets and Sex Differences in Canadian Incomes". Document n° 143. Conseil économique du Canada. 1979.

Cain G.G. "The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labour Market to Orthodox Theory". American Economics Review, n° 65(2). 1975. pp. 16 à 22.

Cain G.G. "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey". Journal of Economic Literature, n° 14. 1976. pp. 1215 à 1257.

Canada. Statistique Canada. Méthodologie de l'enquête sur la population active du Canada. Ottawa. 1965.

Canada. Information Canada. Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, Ottawa. 1970.

Canada. Statistique Canada. Finances des entreprises publiques fédérales. Ottawa. 1973a.

Canada. Statistiques Canada. Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, Partie I - Corporations, Partie II -Syndicats ouvriers. 1973b.

Canada. Revenu Canada. Statistique fiscale, 1972. Ottawa. 1974.

Canada. Information Canada. Des travailleurs et des emplois: une étude du marché du travail au Canada, Ottawa. 1976.

Canada. Statistiques Canada. Organisation des industries et concentration dans le secteur de la fabrication, des mines et de l'abattage, 1972. Ottawa, 1977.

Carroll M.P. "The Gap Between Male and Female Income in Canada". Canadian Journal of Sociology. n° 5(4). 1980. pp. 337 à 360.

Clement W. The Canadian Corporate Elite. Ottawa, Carleton Press. 1976.

Denton M.A. "Industrial Sectors and the Determination of Earnings: Male-Female Differences". Thèse de doctorat qui sera présentée sous peu.

Doeringer P. et Piore W. Internal Labour Markets and Manpower Analysis. Lexington, Massachusetts. Heath Books. 1971.

Duncan O.D. "Inheritance of Poverty or Inheritance of Race". On Understanding Poverty: Perspectives from the Social Sciences. Textes réunis et présentés par Moyninan, Daniel P, New York, Basic Books. 1968. pp. 83 à 110.

Gordon, D.M. Theories of Poverty and Unemployment. Lexington, Massuchassets. Heath Books. 1972.

Goyder J. "Income Differences Between the Sexes". Revue Canadienne de Sociologue et anthropologue. n° 18. 1981. pp. 321-342.

Gunderson M. "Male-Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation". The Review of Economics and Statistics. N° LVII(4). 1975.

Gunderson M. "Structure du travail". Pouvoir choisir: les objectifs pour les Canadiens. Textes réunis et présentés par Gail Cook. Information Canada. 1976.

Gunderson M. Empirical Evidence of Public-Private Sector Wage Differentials in Canada. Ottawa. Commission de lutte contre l'inflation. 1977.

Gunderson M. "Decomposition of Male-Female Earnings Differential: Canada 1970". Canadian Journal of Economics. n° 12 (Août). 1979. pp. 479-485.

Henshel A.M. Sex Structure, Don Mills (Ontario), Longman. 1973.

Hodge R., Siegel P. et Rossi, P. "Occupational Prestige in the United States 1925-1963". Class, Status and Power. 2e éd. Textes réunis et présentés par Bendix R. et Lipset S.M. New York, Free Press. 1966, pp. 322 à 334.

Hoffmann C.et Reed J. "When is Imbalance not Discrimination ?". Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity. Textes réunis et présentés par Block W.E.et Walker M.A. The Fraser Institute. 1982.

Holmes R.A. "Male-Female Earnings Differentials in Canada". The Journal of Human Resources. n° 11. 1976. pp. 109 à 117.

Hunter Alfred A. Class Tells: On Social Inequality in Canada. Toronto, Butterworths. 1981.

Jencks C. Inequality: A Reassessment of the Effects of Family and Schooling in America. New York, Basic Books. 1972.

Judek S. La femme dans la Fonction publique du Canada. Ottawa, Imprimeur de la Reine. 1968.

Kalleberg Arne L. et Sorenson A.B. "The Sociology of Labor Markets". Annual Review of Sociology. n° 5. 1979. pp. 351 à 379.

Kerr C. "The Balkanization of Labor Markets". dans Webbink Paul. Labor Mobility and Economic Opportunity. Massachusetts Institute of Technology. 1954.

Marfels C. Concentration Levels and Trends in the Canadian Economy, 1965-1973. Rapport de la Commission royale d'enquête sur les groupements de sociétés, 31. 1976.

McDonald L. "Wages of Work: A Widening Gap between Women and Men", Canadian Forum, avril-mai. 1975.

Mincer J. "The Distribution of Labor Incomes: A Survey with Special Reference to the Human Capital Approach". Journal of Economic Literature. n° 8. 1970. pp. 1 à 26.

Mincer J. Schooling, Experience and Earnings. New York, Columbia University Press. 1974.

Namboadiri N.K. Carter L.F.et Blalock H.M. Applied Multivariate Analysis and Experimental Design. New York, McGraw-Hill. 1975.

National Opinion Research Centre, "Jobs and Occupations: A Popular Evaluation". Opinion News. n° 9. 1947. pp. 3 à 13.

O'Connor J. The Fiscal Crisis of the State. New York, St Martin's. 1973.

Osberg L. Economic Inequality in Canada. Toronto, Butterworths. 1981.

Ostry S. The Female Worker in Canada. Ottawa, Bureau fédéral de la statistique. 1968.

Pineo Peter C. et Porter John. "Occupational Prestige in Canada", Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie. n° 4. 1967. pp. 24 à 40.

Pineo P.C., Porter J. et McRoberts H.A., "The 1971 Census and the Socio-economic Classification of Occupations". Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie. n° 14(1). 1977. pp. 91 à 102.

Podoluk J.R.Incomes of Canadians, Ottawa, Imprimeur de la Reine. 1968.

Robb R.Edgecombe "Earnings Differentials between Males and Females in Ontario, 1971". Canadian Journal of Economics. n° 11(2). 1978. pp. 350 à 359.

Roberts L.W. "Understanding Affirmative Action". Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity. Textes réunis et présentés par Block W.E.et Walker M.A. The Fraser Institute. 1982.

Robson R.A.H.et Lapointe M. Étude comparative sur les traitements et les avantages sociaux accordés aux hommes et aux femmes qui enseignent dans les universités canadiennes. Etude de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. 1971.

Sahota G.S. "Theories of Personal Income Distribution: A Survey". Journal of Economic Literature. n° 16 (mars). 1978. pp. 1 à 55.

Sowell T. "Weber and Bakke, and the Presuppositions of "Affirmative Action".Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity. Textes réunis et présentés par Block W.E.et Walker M.A. The Fraser Institute. 1982.

Spaeth J.L. "Characteristics of the Work Setting and the Job as Determinants of Income". Schooling and Achievement in American Society. Textes réunis et présentés par Sewell W.H., Hauser R.M., Featherman D.L. et Cohen W.J. New York, Academic. 1976. pp. 161 à 178.

Stolzenberg R.M. "Occupations, Labour Markets and the Process of Wage Attainment". American Sociological Review. n° 40. 1975. pp. 645 à 665.

Szymanski A. "Sexism and Racism as Functional Substitutes in the Labour Market". Sociology Quarterly. n° 17. 1976. pp. 65 à 73.

Thurow L.C. Poverty and Discrimination. Washington, The Brookings Institute. 1969.

Thurow L.C. Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy. New York, Basic Books. 1975.

Villemez W.J. "Male Economic Gain from Female Subordination: A Caveat and Reanalysis". Social Forces. n° 56(2). 1977. pp. 626 à 636.

Vonnegut K. Jr."Harrison Bergeron". Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity. Textes réunis et présentés par Block W.E.et Walker M.A. The Fraser Institute. 1982.

Williams W. "On Discrimination, Prejudice, Racial Income Differentials, and Affirmative Action". Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity. Textes réunis et présentés par Block W.E.et Walker M.A., The Fraser Institute. 1982.

Zeller Richard A et Carmines Edward G. Measurement in the Social Sciences. New York, Cambridge University Press. 1980.